

APORTES DE LA ASOCIACIÓN NUEVO FUTURO AL DESARROLLO
DEL PROYECTO DE VIDA DE LOS COLABORADORES

Presentado por:

ESTEPA QUIMBAY DIANA MARCELA

LESMES RAMIREZ DIANA MARCELA

MONTAÑA QUINTERO MILENA MARCELA

VARGAS GOMEZ EMILSE YOVANA

ZORRO HERRERA DIANA PAOLA

Asesora:

LUZ ESPERANZA BUITRAGO AREVALO

UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA

FACULTAD CIENCIAS HUMANAS

ESPECIALIZACION EN GESTION HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES

BOGOTÁ

2016

Tabla de Contenido

Resumen	7
Abstract.....	8
Introducción.....	9
Planteamiento del problema	11
Pregunta problema	12
Justificación	13
Objetivos.....	14
Objetivo general.....	14
Objetivos específicos	14
Antecedentes.....	14
Marco teórico.....	22
Proyecto de Vida y Planeamiento Estratégico Personal	22
Pensamiento y Lenguaje	24
Enfoque de las capacidades centrales	25
Desarrollo como libertad.....	28
El hombre en búsqueda del sentido	30
Historia y vida cotidiana	32
La gestión humana en Colombia.....	34
Marco legal.....	36
Marco contextual	36

Marco Metodológico	44
Categorías de estudio	44
Proyecto de vida personal	45
Proyecto de vida familiar	45
Proyecto de vida laboral y profesional	45
Diseño	45
Instrumentos.....	46
Análisis de Datos	47
Participantes y Muestra.....	48
Cargos.....	49
Procedimiento	52
Fase 1. Gestión	52
Fase 2. Documental.....	52
Fase 3. Desarrollo.....	53
Fase 4. Organización y Análisis	53
Fase 5. Entrega de informe final	53
Aspectos Éticos.....	53
Resultados.....	54
Análisis de Resultados.....	82
Proyecto de vida personal	82

Proyecto de vida familiar	83
Proyecto de vida laboral y profesional.....	84
Conclusiones.....	85
Recomendaciones	89
Referencias	90
Apéndices	92
Apéndice A	92
Apéndice B.....	93
Apéndice C.....	95
Apéndice D	131

Índice de Figuras

<i>Figura 1.</i> La calera, Cundinamarca, panorámica.	37
<i>Figura 2.</i> Hogar El Polo, masculino, capacidad instalada 15 NNA, 2 formadores.....	39
<i>Figura 3.</i> Hogar La Calera, masculino, capacidad instalada 14 NNA, 2 formadores, 2 hijos ..	39
<i>Figura 4.</i> Hogar La Esmeraldita, masculino, capacidad instalada 19 NNA, 2 formadoras, 3 hijos	40
<i>Figura 5.</i> Hogar El Edén, femenino, capacidad instalada 12 NNA, 2 formadores, 1 hijo	40
<i>Figura 6.</i> Hogar Salitre 2, femenino, capacidad instalada 15 NNA, 2 formadores, 1 hijo	41
<i>Figura 7.</i> Hogar Salitre 1, femenino, capacidad instalada 15 NNA, 2 formadoras, 2 hijo	41
<i>Figura 8.</i> Polideportivo, instalado en los hogares salitres 1 y 2.....	42

Índice de Tablas

Tabla 1. <i>Distribución de la población según su cargo en la Asociación</i>	48
Tabla 2. <i>Entrevista # 1</i>	54
Tabla 3. <i>Entrevista #2</i>	57
Tabla 4. <i>Entrevista # 3</i>	61
Tabla 5. <i>Entrevista # 4</i>	63
Tabla 6. <i>ENTREVISTA # 5</i>	65
Tabla 7. <i>ENTREVISTA # 6</i>	67
Tabla 8. <i>ENTREVISTA # 7</i>	70
Tabla 9. <i>ENTREVISTA # 8</i>	73
Tabla 10. <i>ENTREVISTA # 9</i>	77
Tabla 11. <i>ENTREVISTA # 10</i>	80

Resumen

El objetivo de la presente investigación es analizar el aporte que realiza la Asociación Nuevo Futuro de Colombia en el proyecto de vida de sus colaboradores. Para ello se identificaron tres categorías: 1) Proyecto de vida personal, 2) Proyecto de vida familiar, 3) Proyecto de vida laboral y profesional. El diseño de investigación escogido fue cualitativo, estudio interpretativo. Se realizó entrevista semiestructurada a 10 colaboradores con diferentes niveles educativos y jerarquía organizacional. Se indagaron datos de la experiencia personalizada y biográfica, encontrando que hay un aporte significativo en el proyecto de vida de los colaboradores de la asociación aunque hay una diferencia importante entre los formadores y el personal del equipo técnico, relacionado con las expectativas de crecimiento profesional y laboral.

Palabras Claves: Proyecto de vida personal, Proyecto de vida familiar, Proyecto de vida profesional, satisfacción laboral.

Abstract

The aim of this research is to analyze the contribution made by the New Association Future of Colombia in the project life of its employees. 1) Project personal life, 2) Project family life, 3) Project work and family life: to do three categories were identified. The research design chosen was qualitative, interpretive study. Semistructured interview was conducted 10 employees with different educational levels and organizational hierarchy. Data from the custom and biographical experience were investigated, finding that there is a significant contribution to the project of life for employees of the association although there is an important difference between the trainers and the staff of the technical team, related to expectations of professional growth and labor.

Keywords: Project personal life, family life Project, Project professional life, job satisfaction.

Introducción

La construcción del proyecto de vida se fundamenta en una constante evolución del ser humano influenciada por el contexto social donde se desarrolla y las elecciones individuales que cada persona define según sus necesidades y propósitos particulares.

El proyecto de vida evoluciona continuamente por los cambios que se generan a través del transcurso de la vida, desde la generalidad todos tenemos unos proyectos que inician desde una edad temprana e influenciados por la sociedad como tener una familia, trabajar, lograr un desarrollo académico, tener bienes materiales entre otros; pero éste se transforma en cada individuo ya que comprende un estilo de vida distinto de acuerdo a sus pensamientos, propósitos, sueños, contexto cultural, familiar, laboral y la toma de sus propias decisiones, cuando la persona ha planificado una serie de propósitos y éstos por alguna circunstancia no se logran o se ven obligados a cambiarlos, la persona replantea de nuevo y construye sobre la realidad presente.

Uno de los campos importantes de progreso en las personas es el contexto laboral pues con base en éste planifican proyectos que abarcan los demás ámbitos de vida. Por esto es importante evaluar como las empresas aportan al desarrollo de los proyectos de vida de las personas que trabajan para ellas, ya que depende en gran medida de la estabilidad y otros factores que se encuentran en las organizaciones y permiten a la persona el desarrollo de sus metas en su proyecto de vida personal.

Con base en lo anterior, consideramos importante evaluar los aportes que hacen las organizaciones en el proyecto de vida de sus colaboradores. Para la presente investigación hemos tomado como referencia la Asociación Nuevo Futuro de Colombia (ANFC) organización del estado que tiene un enfoque en el modelo alternativo de familia y por ende

algunos de sus colaboradores tienen condiciones laborales diferentes entre el equipo técnico y formadores.

Estos colaboradores asumen una responsabilidad que impacta fuertemente a nuestra sociedad ya que a través de este modelo permiten una integración a la vida adulta de los niños, niñas y adolescentes (NNA), algunos en situación de vulnerabilidad declarados en adoptabilidad por el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) y otros con los que se realiza un trabajo con las familias para el reintegro al medio familiar.

Nos focalizamos en los colaboradores ya que generalmente la mirada de las investigaciones se orientan a la población vulnerable, en la presente investigación nos hemos interesado por preguntarnos ¿cómo promueve la Asociación Nuevo Futuro de Colombia el desarrollo del proyecto de vida de los colaboradores? Dado que estas personas realizan un aporte significativo al servicio de la ANFC, además de la contribución que hacen a la sociedad en sus diferentes ejercicios. Se buscará, por medio del análisis del discurso de las entrevistas realizadas a algunos colaboradores a través de experiencias personalizadas analizar el aporte que realiza la ANFC en el proyecto de vida, teniendo en cuenta tres categorías de estudio: proyecto de vida personal, proyecto de vida familiar, proyecto de vida laboral y profesional.

Tomamos como referencia teórica autores como Sen, Nussbaum, Vargas Trepaud, Frankl y estudios anteriores de investigaciones orientadas al proyecto de vida que nos permitieran encontrar una visión más amplia del proceso de desarrollo de las personas.

En el transcurso de la investigación se identifica que en las tres categorías de estudio hay distintos aportes por parte de la ANFC que favorecen el desarrollo del proyecto de vida de los colaboradores, sin embargo existe una importante diferencia entre las personas que hacen

parte del equipo técnico y los formadores de vida ya que las expectativas de crecimiento dependen de diferentes variables. Finalmente se realizan algunas observaciones y sugerencias que podrían aportar al proyecto de vida de los colaboradores.

Planteamiento del problema

La construcción del proyecto de vida en los seres humanos comienza desde la orientación individual y la visión que cada individuo tenga con respecto al futuro, pero dependiendo de cómo sea su ámbito personal, entorno familiar, social y laboral, las personas se proyectan en la vida de manera diferente.

A partir de la búsqueda de investigaciones sobre el tema, encontramos que en la actualidad se carece de estudios, en relación al aporte de las condiciones laborales que reciben los colaboradores en pro de la realización de su proyecto de vida, ya que muchas empresas no lo conciben como una inversión que incremente la productividad en el trabajo.

En el caso de la ANFC se tiene como prioridad mantener el modelo alternativo de familia aplicado a la población de atención primaria que son los NNA, este modelo traído de España por la junta directiva de la asociación tuvo un impacto social en el país, ya que cambio el método tradicional de internados por un esquema familiar de reintegración y restitución de derechos regulado por el ICBF, socialmente los colaboradores de las empresas tienen una perspectiva puntual y practica en su labor, mientras en la asociación los colaboradores asumen la gran responsabilidad de adaptarse completamente a un nuevo estilo de vida y formando personas para tratar de orientar un proyecto de vida que creen una nueva sociedad.

Las personas en la actualidad tiene gran acceso a la información a nivel mundial, donde interactúan diferentes culturas e ideologías, los grandes cambios que ha traído la

globalización por causa del avance tecnológico, afectan el comportamiento y crean nuevas tendencias produciendo un cambio en el estilo de vida y pensamiento de todos los seres humanos, los sistemas socioeconómicos de los diferentes países hacen que las empresas establezcan a diario estrategias para competir con mayor eficiencia y lograr satisfacer las necesidades de los consumidores y cubrir los servicios que requiere la sociedad, todos estos cambios han dejado una transformación en la sociedad y en las organizaciones que en la actualidad nos obligan también a investigar si en con estos cambios se ha tenido en cuenta el desarrollo del proyecto de vida de los colaboradores en sus diferentes aspectos, o solo se ha indagado sobre los temas que a las compañías les afecta directamente.

En algunas compañías este tema es irrelevante, porque su desarrollo implica incremento de costos y tiempo, las empresas deberían concientizarse en que el colaborador es un ser íntegro que se ve afectado por distintos ámbitos y que el laboral impacta de manera directa todos los entornos, cuando las personas se sienten satisfechas en el medio laboral logran ser más productivas y en sus aspectos personales y familiares logran un mejor progreso.

Por ello las compañías colombianas deben estar en un proceso de comunicación constante con sus colaboradores donde se cuestione cuáles son sus expectativas profesionales laborales y familiares, a su vez sus metas a corto, mediano y largo plazo, esto influirá para que cada persona se sienta valorada e incentivada y conllevará a crear personas competitivas y dedicadas a la compañía.

Pregunta problema

¿Cómo promueve la ANFC el desarrollo del proyecto de vida de los colaboradores?

Justificación

La Asociación Nuevo Futuro de Colombia (ANFC) permite que los colaboradores aporten sus conocimientos y experiencias dentro del desempeño de sus funciones, para el mejoramiento en la atención de los beneficiarios del programa teniendo en cuenta los lineamientos técnicos del ICBF, sin embargo, es importante identificar el aporte que la ANFC hace al cumplimiento del proyecto de vida de los colaboradores, ya que éste, abarca todas las áreas en las que se encuentra inmerso el ser humano en su vida cotidiana, no es sólo, un trabajador y socializador, sus actividades van más allá de esto, por ser un sujeto íntegro que requiere alimentar diversas fuentes en su vida como: la física, deportiva, familiar, profesional, laboral, nutricional, recreacional, cultural, entre otras.

Debido a los cambios globales, el entorno actual está envuelto en una revolución de nuevas tendencias que pueden llegar a exigir un afán por el cumplimiento del proyecto de vida de los trabajadores en cualquiera de los ámbitos, sí no se ha llegado a la realización del mismo.

Por lo anterior, la pertinencia de nuestra investigación centra su importancia en identificar el aporte que realiza la ANFC, para desarrollar el proyecto de vida de los colaboradores que entregan su vida al servicio de la población vulnerable los NNA en protección del ICBF, resaltando el modelo alternativo de familia que allí se maneja.

La información arrojada, podrá ser facilitadora de nuevos procesos de investigación en otros contextos organizacionales que presenten condiciones laborales similares o la implementación del modelo alternativo de familia, dentro de las instituciones de protección de ICBF, promoviendo procesos de intervención e investigación, ambos conducen al bienestar integral de los colaboradores.

Objetivos

Objetivo general

Analizar el aporte que realiza la Asociación Nuevo Futuro de Colombia en el proyecto de vida de sus colaboradores.

Objetivos específicos

- Indagar el significado del concepto proyecto de vida para los colaboradores de la asociación.
- Identificar en los colaboradores cuales son los aportes que la Asociación Nuevo Futuro de Colombia realiza al desarrollo de su proyecto de vida.
- Analizar las normas, políticas y reglamentos que tiene la asociación, con el fin de identificar en que aspectos promueve el desarrollo de los empleados.
- Conocer la relevancia del modelo alternativo de familia de la asociación frente al desarrollo del proyecto de vida de los colaboradores.

Antecedentes

Al transcurrir el tiempo, la preocupación por el desarrollo del ser humano en las compañías ha sido motivo de investigación desde las diferentes perspectivas (social, psicológica, económica, política, cultural, entre otras), orientado a la evaluación de la calidad de vida del individuo en el contexto laboral. Aunque el foco principal de una organización siempre ha sido la productividad y el crecimiento económico, se le ha dado un espacio cada vez más importante al individuo, ya que se identificó que mientras éste es tenido en cuenta en su desarrollo puede ser más productivo.

Por tal razón, nació en las organizaciones el interés de la creación de estrategias que permitieran promover un mejoramiento continuo de la persona en todos los aspectos que lo afectarán de manera positiva o negativa, teniendo presente la interacción del individuo con la familia, el trabajo, la salud, entre otros.

Partiendo del interés de las organizaciones por mejorar la calidad de vida de los colaboradores, se debe tener presente el proyecto de vida que se forma a través de la construcción de propósitos que se transforma con su entorno social y los intereses que la persona va trazando a lo largo de su vida. El proyecto de vida tiene presente la situación o realidad social del individuo, la capacidad de planearse unos objetivos a futuro, ser reactivo y ser flexibles ante la redirección de nuevas metas cuando las establecidas se modifican por cualquier evento o situación no predecible.

El proyecto de vida por ende, es dinámico y depende del sentido de vida que le da cada individuo según su historia y la relación con la sociedad. Según D'Angelo (2006) los proyectos de vida pudieran concebirse también como las estructuras de sentido individual proyectadas en la dimensión temporal, en la historicidad de los eventos individuales-sociales explicativos de su historia de vida (D'Angelo, 2006, p. 6). Es decir, que aunque las personas compartan el mismo espacio - lugar, pueden tener intereses diferentes en cuanto a su propio proyecto de vida y estos pueden cambiar según el tiempo, lugar o una situación particular en que se vea inmersa una persona. El proyecto de vida se construye con base en las influencias recibidas durante la edad temprana que nos transfieren el entorno social, familiar y cultural, sin embargo se van modificando de acuerdo al ciclo evolutivo en el contacto con otros espacios y donde se generan nuevos conocimientos.

En las compañías es de vital importancia analizar los intereses o proyectos de vida que tienen las personas para identificar como se alinean o contribuye la organización en doble vía. En este proceso, es indispensable el papel que desempeña el gestor humano frente a candidatos que aplican a una organización en búsqueda de una oferta laboral que incluye sus propios proyectos. Desde el proceso evaluativo se puede analizar las diferentes esferas que permiten ver a la persona desde lo familiar, social, laboral y al mismo tiempo identificar al interior del individuo sus aspiraciones, sueños o metas planeadas. Este análisis permite contextualizar a la persona en el nuevo ámbito al que se enfrentaría y determinar si realmente la empresa podría contribuir al desarrollo de vida de esta persona.

Es necesario que la persona conozca sus capacidades y aspectos por mejorar porque ese conocimiento de sí mismo le va a permitir hacer un proyecto de vida auténtico pero sujeto a cambios cuando se presenten situaciones inesperadas.

D'Angelo (2006) menciona algunos puntos importantes a resaltar respecto al proyecto de vida a continuación:

- (1) Desarrollo de la imaginación y la anticipación de eventos y escenarios futuros.
- (2) Representación clara de las metas y aspiraciones así como las motivaciones que las inspiran.
- Elaboración adecuada de los conflictos.
- (3) Elaboración de estrategias de realización que promuevan su logro.
- (4) Formación de una disposición a cumplir las tareas y planes.
- Tenacidad. Disposición al riesgo y al fracaso (D'Angelo, 2006, p. 14)

En el primero, el individuo tiene la capacidad de enfrentarse a situaciones difíciles y superarlas, logrando contar con varias alternativas.

Cuando la motivación que mueve al ser es clara frente a las metas que la persona tiene puede encontrarse en la capacidad de llegar a ellas fácilmente independientemente que se presenten obstáculos en el camino.

Las estrategias permiten enfocar objetivos alcanzables frente a lo que desea plantearse como proyecto de vida y utilizar las herramientas que promuevan el desarrollo del mismo.

Por último, tener la capacidad de resistir situaciones adversas que se encuentran en el camino y poder reorientarlas de nuevo al objetivo planteado desde el inicio para darle continuidad y con perseverancia a lograrlo.

El análisis de proyecto de vida en las organizaciones es indispensable porque a través de ello los objetivos de cada persona pueden ser visibles de alcanzar o no. El proyecto de vida permite plantear metas claras para que al lograrlo la persona se sienta exitosa y cuando estos no se logran en algunas personas afectan a tal punto que traen implicaciones de salud física y emocional, que impiden el desarrollo integral de la persona afectada. Por tal razón, el papel de la organización es promover el desarrollo de la misma y dar pie para contar con personas comprometidas y felices ejerciendo su labor con interés.

Con el fin de conocer los estudios realizados frente a los temas planteados en la presente investigación, se encontraron los que relacionaremos a continuación:

En su estudio Fenomenológico titulado: Toma de Decisiones en la Construcción del Proyecto de Vida (Castellanos, 2007), se menciona la importancia de la toma de decisiones en la construcción del proyecto de vida mencionando que:

La decisión es la combinación de las facultades analíticas de observación, conocimiento e intuición de los seres humanos. Cuando se empieza a ser conscientes de las

necesidades y responsabilidades que se tienen con el entorno, se debe tomar decisiones tan importantes que cambian por completo la vida y enfoca a una visión congruente con las necesidades y posibilidades (Castellanos, 2007).

Esa investigación estuvo determinada en hacer estudio cualitativo, el cual relata el proceso de tomas de decisión en la construcción del proyecto de vida, “las técnicas de recolección de data utilizada fueron la entrevista y el auto-relato biográfico, se utilizaron a cinco informantes claves, previamente seleccionados y dispuestos a colaborar con la investigación” (Castellanos, 2007).

La autora de esta investigación enfatiza en que “los hallazgos obtenidos pudieron describir el proceso de toma de decisiones en la construcción del proyecto de vida como un fenómeno de crecimiento y madurez, experiencia dura caracterizada por sentimientos de presión social, presión temporal y expectativas familiares” (Castellanos, 2007).

Por consiguiente, la toma de decisiones se convierte en un aliado infalible en la construcción y desarrollo del proyecto de vida, ya que permite adoptar comportamientos a las situaciones que representan riesgos inesperados para cumplir una meta, de esta forma, se debe acudir de manera rápida a la búsqueda de soluciones que no afecten la cimentación del proyecto de vida, sino por el contrario promover la construcción del mismo, en algunas ocasiones la vida nos pone pruebas que deben ser sorteadas para seguir adelante, no hay que desfallecer a la primera dificultad y menos si nos proyectamos metas en el corto, mediano y largo plazo.

Según Villalobos (2012) en su estudio titulado: El derecho Humano al libre desarrollo de la personalidad, en el capítulo II

El libre desarrollo de la personalidad hace referencia a la diferencia de proyecto de vida y búsqueda de la felicidad, el autor afirma que el proyecto de vida es siempre una meta única y original en cada individuo, se forja día a día y cuyo objetivo es encontrar la felicidad, es decir el proyecto de vida es un vehículo para conseguir la estabilidad y felicidad, que deben buscar las herramientas y actividades que permitan alcanzar esta meta y anhelo del ser humano (Villalobos, 2012, p. 92).

La felicidad es un estado de ánimo, que en gran medida depende de factores internos de cada individuo como el temperamento, humor, intensidad y personalidad, a diferencia del proyecto de vida ya que este se encuentra influenciado por los factores externos como el entorno, los valores inculcados en la familia, las funciones que se realice en el trabajo, relación con la pareja, relación con los amigos y relación con las personas que interactúan en los diferentes roles que tienen las personas, el entorno juega un papel fundamental para que las personas logren cumplir sus metas y desarrollen satisfactoriamente su proyecto de vida.

También Villalobos (2012) afirma que el proyecto de vida se complementa con los factores internos de cada individuo, las opciones que tiene y las decisiones que toma van encaminadas racionalmente hacia el alcance de objetivos determinables, en otras palabras, este se origina por el conjunto de ideales, objetivos, opciones y decisiones del individuo, teniendo como resultado que durante la temporalidad de una vida humana, el individuo nace, se socializa, educa, trabaja, reproduce, recrea y muere, y la importancia de todo ello, deriva en que en todo momento el individuo es el protagonista de su propia existencia (Villalobos, 2012, p. 92)

Algunas personas solo piensan en su situación actual y pocas veces se preocupan por el futuro, viven el día a día sin expectativas y conforme a las situaciones que puedan

presentarse, es común pensar que lo único que debe importar es el presente, porque quizá el futuro resulta incierto. Es necesario encontrar motivaciones que brinden la oportunidad de superarse, prepararse y sentirse útil y a gusto con los logros alcanzados, todas las metas tanto profesionales como familiares nos permiten soñar, disfrutar, planificar y lograr nuevos retos. Desde luego, si es muy importante vivir en el presente y construir el camino para lograr las metas y proyectos planteados sin embargo, hay que darle sentido a la vida proyectándose al futuro, logrando desarrollar habilidades que permitan nuevos desafíos.

Con esta investigación podemos definir que el proyecto de vida son las pautas trazadas por cada ser humano con el fin de darle un sentido a su vida, a través de múltiples experiencias brindadas en su entorno familiar, social y cultural, ser una persona sensible, con valores y claridad de proyección hacia su futuro. Teniendo en cuenta que todo ser humano debe dejar una huella demostrando que es capaz de construir, razonar y buscar solución a los problemas y dificultades que se le presenten en el día a día.

Posteriormente, Arango y Meza (2002) mencionan “que el proyecto personal de vida es el núcleo central del sujeto formado por los valores entorno a los cuales va estructurándose su identidad” (Arango & Meza, 2002)

La idea de construir el proyecto de vida, es tener la posibilidad de crear su destino, con alegría, optimismo, responsabilidad, amor y valorando cada minuto de su existencia. Todos los seres humanos deben descubrir su propio camino y trazar su proyecto personal, constituido por sus valores, su modo de vida, teniendo en cuenta que cada persona es única e irrepetible y responsable de su existencia.

El contar con un proyecto de vida es haber logrado llevar a cabo un proceso con el cual se identificó el gran sentido de la existencia y lograr que cada día de la vida tenga un sentido y un valor de acuerdo al que se haya querido darle.

Es importante resaltar que el ser humano necesita de otras personas para lograr desarrollarse, a partir de las relaciones que crea y en las que participa va construyendo su identidad, pues solo en convivir en sociedad hace que sea posible determinar sus características.

Definiéndolo de otra manera, el proyecto de vida es la dirección que el ser humano se marca en su vida, con la cantidad de valores integrados, la capacidad de soñar y establecer metas las cuales le permiten ampliar su horizonte personal y reconocerse como el protagonista y conductor de su vida.

De igual manera Quiñones & Quintero (2005) manifiesta que el proyecto de vida es un cuestionamiento de constante estudio para la transformación del mismo por condiciones laborales inestables y su efecto en el componente psicoafectivo del individuo, como lo son contratos por corretaje, prestación de servicios y afiliados a una cooperativa de trabajo asociado, la población objeto que tomaron de muestra fue 30 adultos en estas condiciones laborales, se realizó un instrumento de evaluación cualitativo se enfatizaron en cuatro categorías, proyecto de vida, autoestima, motivación y relaciones interpersonales, al igual que realizaron una entrevista con cada una de las personas, de acuerdo a las categorías analizadas y la entrevista se identifica dentro del estudio que el proyecto de vida no se ve transformado sensiblemente por los cambios en la situación laboral de los individuos ya que los componentes motivacionales, relacionales y actitudinales, no tienen mayor nivel de

transformación, esto los llevan a un proceso de acople que les permite favorecer un proceso de resiliencia, generando una adaptación a los cambios en las condiciones laborales.

Marco teórico

Proyecto de Vida y Planeamiento Estratégico Personal

La importancia del proyecto de vida, se enfatiza en que le da un por qué y un para qué a la existencia humana, ayuda a saber quién soy, cómo soy y a plantear diversas metas en la vida, esto se puede tomar como modelo de prevención, que permite considerar temas del ámbito personal, social y laboral por ejemplo: la estabilidad laboral, sobre esto el autor Vargas Trepaud (2005) menciona que el desarrollo del potencial humano, ya que es una realidad que el ser humano debe diseñar posibilidades para enfocar sus esfuerzos encaminados a establecer que quiere conseguir, como lo quiere hacer, que herramientas va a utilizar, que factores internos y externos le favorecen para armar sus metas y llegar a su realización.

El espacio laboral para el desarrollo y cumplimiento del proyecto de vida de los colaboradores es un factor importante ya que involucra todos los ámbitos en que se desarrolla cada individuo para poder subsistir y obtener los recursos económicos necesarios para iniciar y mantener sus metas.

Todo trabajador que se sienta motivado dentro el entorno laboral desarrollará de manera eficaz sus labores y sus capacidades para mejorar los procesos y funciones a su cargo. “El trabajador forma parte del sistema empresarial y resulta susceptible a los cambios que en este entorno se generan. Sin embargo, el potencial del desarrollo que el trabajador tiene en sí mismo muchas veces no se reconstruye por falta de oportunidades, lo que constituye el

resultado de una concepción tradicionalista en la gestión del potencial humano” (Vargas Trepaud, 2005, p. 31)

De acuerdo a lo mencionado por este autor, las empresas deben estar en la posición de replantearse constantemente para proporcionar a sus trabajadores actividades de capacitación y oportunidades de plan de carrera que permita una transformación del talento humano, además de fortalecer la motivación de los trabajadores, lo positivo para la empresa que lo haga, es que será el foco donde muchos querrán llegar para pertenecer a esa organización, en este punto es como una gana/gana, la empresa contará con colaboradores altamente productivos y ellos a su vez concentraran sus esfuerzos por construir y desarrollar su proyecto de vida.

Para el caso (Vargas Trepaud, 2005) dice que

“la nueva concepción en la administración del potencial humano se funda en las siguientes ideas: (a) El reconocimiento del trabajador que posee potencialidades internas que se necesitan para estimularse y desarrollarse, (b) La valoración del trabajador como el factor más importante para impulsar el desarrollo empresarial, (c) La comprensión de un sistema empresarial como influencia sobre el trabajador y viceversa, por lo que el desarrollo de éste necesariamente está ligado al desarrollo de aquél” (Vargas Trepaud, 2005, p. 31)

En la actualidad, las organizaciones deben promover un espacio laboral agradable que motive y apoye a los colaboradores en el desarrollo de su proyecto de vida, ya que sí las personas muestran una actitud de felicidad habrá un impacto positivo sobre la productividad y la calidad del trabajo.

También Vargas Trepaud (2005) menciona el hábito de la administración personal que dice que hay establecer primero lo primero, señala los siguientes ejemplos para lograr este hábito:

- (a) Defina en forma prioritaria los objetivos y metas que deberá alcanzar en el corto, mediano y largo plazo. (b) Decida sobre aquello que no es urgente pero sí importante en su vida... y determine actuar en consecuencia. (c) Precise sus roles y objetivos, esfuércese por cumplirlos... y renuévelos. (d) Establezca un modelo de conducta que le permita ser plenamente interdependiente. (e) Efective sus resultados definiendo previamente la jerarquía de sus obligaciones. (f) Trabaje y comprométase diariamente sobre su victoria privada (g) Practique a diario el uso de su planificador (agenda) para marcar día a día la diferencia” (Vargas Trepaud, 2005, p. 57)

Los anteriores ejemplos se pueden adaptar a la vida cotidiana, para estar al tanto de la evolución en la realización del proyecto de vida, es una manera práctica y sencilla de determinar el estado de metas y el empeño por cumplirlas.

Pensamiento y Lenguaje

El ser humano debe estar en permanente evolución a lo largo de su vida, desde que se ha concebido hasta que llega el momento de su muerte. Pero para lograr que este proceso de evolución – transformación, resulta necesario que desarrolle habilidades y competencias, que esté en un constante proceso de aprendizaje, unas veces apoyado por otras personas y otras veces solo a través de procesos de auto aprendizaje, según Vygotsky (1995) “Las primeras palabras significativas del niño y el pensamiento conceptual del adulto, borra toda diferencia entre la percepción más elemental y las formas más elevadas de pensamiento” (Vygotsky, 1995).

La primera infancia es la época en que el ser humano puede absorber más conocimientos y saberes básicos que van a incidir en sus habilidades futuras, la curiosidad y la creatividad juegan también un papel muy importante. En esta época el ser humano estructura

las bases de su desarrollo físico, cognitivo, emocional, afectivo y espiritual. Diversos estudios han demostrado que todo lo que ocurre en este periodo, ejerce una enorme influencia en la manera en que se desarrollará posteriormente la vida.

Otro de los aspectos es la poca valoración por parte de los maestros de los primeros años de colegio y la utilización inadecuada de estrategias y técnicas ya que son dirigidas en forma general sin tomar en cuenta la individualidad de los estudiantes o simplemente no se les adapta para realizar actividades. La didáctica basada en un conocimiento mecánico es una de las razones por las cuales no hay el desarrollo de actividades específicas que estimulen la mente desde los primeros años. Hay cosas que el niño puede llegar a hacer o a aprender solo, mientras que hay otras en las que necesita ayuda de una persona adulta o un compañero más avanzado, fortaleciendo las capacidades mentales y llegando a desarrollar la inteligencia personal en la dimensión más fuerte del individuo, es decir desde la infancia se debe estimular y articular dichas inteligencias, para que cuando sea adulto pueda lograr resolver inconvenientes o quizás problemas cotidianos aprovechando su potencial y desarrollar con éxito todos sus entornos de su proyecto de vida.

Enfoque de las capacidades centrales

El desempeño de los colaboradores tienen relación con diferentes factores laborales que pueden influenciar en el sentirse comprometidos y felices con las actividades que realizan en el ámbito laboral, en Colombia, una de las problemáticas significativas para que las familias entren en crisis es el componente socioeconómico, ya que por falta de recursos los padres tienden a estar ausentes de su familia por periodos mayores de tiempo, es mayor la problemática en los estratos más bajos y familias que no cuentan con una red de apoyo fuerte que pueda ser utilizada para el cuidado y formación de los menores, por esta razón muchos

NNA permanecen un tiempo considerable solos o a cargo de sus hermanos mayores que tratan de suplir un rol paterno dentro de la familia, en donde no se cuenta con supervisión y guía de una persona adulta responsable.

Por ello es importante mencionar que dentro de la dinámica institucional de la ANFC en un primer acercamiento por medio de observación se logra evidenciar que están divididos por hogares 3 de género masculino y 3 de género femenino, los cuales están a cargo de 2 formadores de vida cada uno los cuales son esposos y conviven en este hogar con sus hijos, de acuerdo al modelo alternativo de familia se evidencia que se encuentra las capacidades centrales (Nussbaum, 2012), estas capacidades dentro de la ANFC se identifican de la siguiente forma; las cuales se enlaza con la situación actual de la asociación que se expone a continuación:

Vida, se realiza el restablecimiento de los derechos de los NNA que se evidenciaron en riesgo de amenaza o vulneración de los derechos, si son declarados en adoptabilidad se brinda un proyecto de vida sustentable, al igual que los formadores cuentan con la posibilidad de compartir junto a su familia y tener un desarrollo normal de vida.

Salud física, se evidencia que los formadores de vida cuentan con el libre desarrollo de la convivencia con sus hijos dentro del hogar, lo cual les permite seguridad, cuentan con los espacios para los controles médicos necesarios, la alimentación está a cargo de la asociación al igual que la vivienda mientras trabajan en ella, los NNA beneficiarios cuentan con el cubrimiento de la alimentación de acuerdo a una minuta establecida por ICBF y un espacio determinado dentro de cada hogar, en lo que no se determina hacinamiento, controles de salud y odontología supervisados por el equipo técnico.

Integridad física, mientras se encuentre dentro de la asociación se protege sin embargo no somos ajenos a ser víctimas de algún tipo de violencia dentro del desplazamiento en el pueblo o en alguna diligencia, en algunos casos se encuentran restableciendo derechos por ser víctima de estos ataques.

Sentidos, imaginación y pensamiento, dentro de la misma se evidencia que tanto en los formadores, equipo técnico y NNA se permite tener un libre desarrollo de estos, dado que cada opinión y propuesta al cambio, se tienen en cuenta implementando diariamente nuevas oportunidades de mejora.

Emociones, cada uno de los formadores, equipo técnico y beneficiarios expresan libremente sus emociones de forma asertiva respetando el espacio del otro y fortaleciendo los vínculos de los integrantes al interior de la institución.

Razón práctica, se tiene en cuenta la libre elección de religión y práctica de esta, al igual que la libertad de conciencia.

Afiliación, en la ANFC se interesan por los seres humanos, el poder apoyar dentro de la formación a cada uno de los NNA que se encuentran en la institución ayudando a la creación de un proyecto de vida, respecto al equipo técnico y formadores deben tener tal sinergia que conlleve a dar un servicio unificado a la población atendida, así como el trabajo en equipo y el fortalecimiento del concepto de familia y la generación de relaciones interpersonales adecuadas.

Otras especies, dentro de la ANFC se tienen planes que permiten fortalecer en los beneficiarios el cuidado del planeta y se promueve el amor por los animales de la comunidad y cada lugar al que se asisten.

Juego, se mantiene constantemente actividades de integración que permite no solo la participación recreativa de cada uno de los beneficiarios sino la participación activa de los formadores y equipo técnico que juega, baila, y comparte alegremente con ellos.

Control sobre el propio entorno, si bien es cierto dentro de la asociación se fortalece a NNA participando en los entornos que garanticen sus derechos, los formadores de vida y equipo técnico cuentan con un trabajo estable a término indefinido, los formadores con garantía de vivienda y alimentación que les permite ahorrar y hacer realidad los proyectos planteados.

El enfoque, sin embargo, considera que cada persona es merecedora del mismo respeto y consideración, incluso aunque las personas no siempre tengan esta opinión de sí misma. (Nussbaum, 2012, p. 56.) cada una de estas capacidades nos muestra que el desarrollo del ser humano es integral y hace partícipe a todo su entorno, todas las personas se encuentran en igualdad de condiciones y merecen un trato justo y unos mínimos que les permita tener una adecuada calidad de vida y que ser capaces de ejecutar sus proyectos personales.

Desarrollo como libertad

Dentro del entorno donde se relacionan los colaboradores de la ANFC se resalta el interés del desarrollo de su proyecto de vida.

Según Sen (2010, p. 37) en lo que concierne al desarrollo humano, lo más importante en las sociedades son las condiciones en las que viven sus miembros. Hace importante énfasis en la desigualdad y la pobreza ya que durante su infancia y adolescencia vio de cerca estas condiciones.

Según Sen (2010, p. 29) hace referencia al marco de la riqueza frente a la inmortalidad dado que el ser más ricos no detendría la inmortalidad, la riqueza no mejora la capacidad para vivir mejor o bien mientras se esté vivo, ni la capacidad para vivir más tiempo, la riqueza no es lo que buscamos sino un instrumento para cumplir otro fin.

El papel de la riqueza en las condiciones de la calidad de vida, es una concesión satisfactoria del desarrollo, debe ir más allá de la acumulación de riquezas o de aumento del producto interno de un país, el ideal es desarrollar la vida que llevamos y la libertad con la que podemos disfrutarla con esto podremos ser personas más sociables dentro del entorno, siendo más participativas.

Por otra parte según refiere Sen (2010, p. 31) las principales privaciones de la libertad encontramos que son las hambrunas y la desnutrición, donde se identifica que los NNA que se encuentran en protección en la ANFC son debido a la mal nutrición de algunos ya sea por condiciones económicas o por negligencia de sus cuidadores.

Se resalta el proceso de expansión de las libertades reales que permitan el desarrollo de cada individuo enfocado a aquello que valora, es decir, aquello que le ofrece una vida óptima.

Sen, hace un reconocimiento a su vez sobre la importancia de las relaciones entre los distintos tipos de libertades.

Las principales libertades que menciona Sen (2010, p. 57) en su libro son:

- Libertades políticas.
- Servicios económicos o derechos de las personas a disfrutar su propiedad.
- Oportunidades sociales: educación y salud principalmente.
- Garantía de la transparencia: divulgación y aprovechamiento de la información.

- Seguridad protectora para ayudar a los más desfavorecidos

Dentro de la ANFC se evidencian las libertades políticas ya que cada miembro del equipo técnico y formadores puede elegir libremente su asociación política, frente a los servicios económicos o derechos de las personas a disfrutar de su propiedad se evidencia en las condiciones laborales donde se obtiene para los formadores de vida alimentación y servicios en las viviendas donde realizan sus funciones, posterior a esto SEN nos referencia las oportunidades sociales como la educación y la salud, a la cual se obtiene favorablemente desde la vinculación laboral de la asociación con las condiciones de ley de afiliación a salud al igual que el desarrollo educativo profesional en el caso del equipo técnico por la facilidad de horarios, sin embargo tanto para el equipo técnico como para los formadores de vida se evidencia como más importante la seguridad protectora para ayudar a los más desfavorecidos ya que es el la misión principal de la ANFC.

En la ANFC se logra hacer el acercamiento de algunas libertades mencionadas por Sen para sus colaboradores lo que permite un desempeño con mayor compromiso de sus colaboradores, identificando condiciones favorables de vinculación laboral.

El aporte que nos entrega Sen (2010) en su texto de las libertades tiene un gran valor en relación con el proyecto de vida ya que en la sociedad se construye para beneficio de todos, el proyecto de vida aunque tiene unos matices particulares siempre gira alrededor del contexto y favorece o afecta a las demás personas.

El hombre en búsqueda del sentido

De otra parte, encontramos que los proyectos de vida aunque puedan tener un mismo contexto, tienen particularidades individuales que cada persona construye, así como cada

persona le encuentra un sentido a su vida desde diferentes perspectivas y con base en ellas fomenta un futuro. Según Frankl (1998, p. 154) en su libro “El hombre en búsqueda del sentido”, menciona debería buscar un sentido abstracto de la vida, pues cada uno tiene en ella su propia misión que cumplir, por tanto su tarea es única como única es su oportunidad para instrumentarla.

Así pues, el hombre que tiene un propósito lo consigue por sí mismo y encuentra diferentes medios para llegar a ello. Cada persona le da un sentido a su vida y lo podemos comprender a través de las diferentes experiencias que conocemos a lo largo de nuestras vidas.

La actitud que las personas tienen frente a la vida es producto de una construcción propia de conocimientos, percepciones, experiencias y sentimientos que llevan a que las personas comprendan y afronten las situaciones con estrategias diferentes aunque la situación sea la misma, Frankl (1998, p. 113) señala que en realidad no importa que no esperemos nada de la vida, sino la vida espera algo de nosotros. Tenemos que dejar de hacer preguntas sobre el significado de la vida y, en vez de ello, pensar en nosotros como seres a quienes la vida les inquiriera continua e incesantemente. Es la capacidad que tiene una persona de proyectar su vida con base en un presente, saber que se quiere para sí mismo, encontrar un sentido de su vida desde una perspectiva que invita a un crecimiento propio, sabiendo que somos importantes por el solo hecho de estar en el mundo y que nuestro papel importa porque impacta a otros.

En la asociación existe el interés por reconocer el proyecto de vida de los NNA sin embargo se pretende ver como se afecta a la vida de los colaboradores ya que estas personas son fundamentales y transversales al desarrollo de los objetivos de la asociación, el sentido de

vida que estas personas le aportan a la ANFC pueden afectar positiva o negativamente a la ejecución del programa y por ende la atención también debe tenerse frente a estas personas.

Historia y vida cotidiana

La vida cotidiana son las vivencias diarias, es el conjunto de comportamientos y acciones que se realizan en determinados tiempos y espacios los cuales permiten ir construyendo el proyecto de vida, es importante que los individuos interrelacionen todos sus entornos para que se desarrolle con éxito los objetivos planteados para sus diferentes áreas de vida.

Según Heller (1972) la vida cotidiana es la vida de todo hombre. La vive cada cual, sin excepción alguna, cualquiera que sea el lugar que le asigne la división del trabajo intelectual y físico. Nadie consigue identificarse con su actividad humano-específica hasta el punto de poder desprenderse enteramente de la cotidianidad. Y a la inversa, no hay hombre alguno, por “insustancial” que sea, que viva solo la cotidianidad, aunque sin duda esta le absorberá principalmente (Heller, 1972, p. 39).

Los seres humanos desde su nacimiento tienen muchas necesidades, que a lo largo de la evolución han sabido satisfacer, el principal problema que se está presentando alrededor del desarrollo humano es que no estamos siendo capaces de realizar nuestros propios sueños y nos estamos dejando afectar con el cambio de la sociedad para desencaminar nuestro proyecto de vida, se está dejando de lado la familia por estar concentrados en el perfeccionamiento profesional, se debe manejar un equilibrio para así satisfacer las necesidades humanas en su totalidad.

Para Heller (1972) la vida cotidiana es la vida del hombre entero, o sea, el hombre participa en la vida cotidiana con todos los aspectos de su individualidad, de su personalidad. En ella “se ponen en obra” todos sus sentidos, todas sus capacidades intelectuales sus habilidades, sus sentimientos, pasiones, ideas, ideologías (Heller, 1972, p. 39).

Finalmente Heller (1972) propone el regimiento de la vida, lo cual implica para cada cual una vida propia, aun manteniendo la estructura de la cotidianidad, cada persona debe adaptarse a su condición de la realidad pero sin dejar de lado sus valores y costumbres que son los que lo hacen único como individuo.

Hoy en día, es habitual que todas las personas aspiremos a lograr la felicidad o al menos, a intentarlo. En el ámbito laboral, las personas intentan desarrollarse y estar contentas con lo que hacen, el problema principal radica en que la felicidad es un estado subjetivo que fluye y nace de nuestro interior en función de cómo interpretamos las acciones y situaciones que nos van pasando en el día a día. La vida se compone de pequeños eventos que debemos saber apreciar y valorar.

En resumen Heller, nos señala contra una sociedad que a la vez ha proporcionado la autonomía y crecimiento del hombre, pero en la cotidianidad lo restringe, debiendo el ser humano cambiar él mismo para poder cambiar después a los demás (Heller, 1972).

Son importantes las relaciones humanas en cualquier entono ya sea familiar, laboral o académico, la modernidad trae cambios y los seres humanos deberíamos interiorizar las acciones con el fin de ser conscientes de la importancia del trato hacia los demás, de acuerdo a la experiencia se ha podido concluir que los problemas en las compañías obedecen a inconvenientes no resueltos entre los miembros de la organización, esto afecta el resultado de la gestión.

En la actualidad las empresas exitosas han demostrado que sus resultados obedecen a una planeación y gestión adecuada donde las personas cumplen un papel primordial en el logro de los objetivos y metas de la empresa, un empleado que se sienta a gusto y motivado por la gestión que realiza logrará realizar de forma efectiva sus actividades.

Si las compañías logran implementar un ambiente laboral adecuado, se beneficiara tanto la entidad como toda la sociedad, ya que las personas logran obtener sus ingresos mediante la labor que desempeñan sintiendo estabilidad y aplicando sus conocimientos y experiencia, van a sentirse personas útiles a la sociedad y tendrán los recursos para cubrir sus diferentes necesidades.

Si las organizaciones hacen que los colaboradores hagan parte de sus objetivos, de su misión y de su visión, los colaboradores tendrán en su vida cotidiana una identidad dentro de la compañía.

La gestión humana en Colombia

Si bien la identificación literaria que guía la investigación brinda un acercamiento del desarrollo ser, es importante interactuar con las condiciones laborales actuales de Colombia lo que permite identificar los cambios frente a las gestión humanas en Colombia.

Según Hernández, Naranjo y Álvarez (2007, p. 21) refiere en su texto que la gestión humana en Colombia cambió de foco centrándose el interés de los aspectos estratégicos del departamento de gestión humana y de los recursos humanos como tal, en especial ya que identifican que el potencial humano por su capacidad para incidir sobre los resultados de las empresas, sin embargo con los años los procesos de renovación llevaron a la desregulación del trabajo, la búsqueda de mecanismos de participación, de flexibilización en la vinculación, desvinculación y compensación de los colaboradores.

Se conoce que en Colombia en las décadas del 20 y del 30 del siglo pasado, se logra que en Colombia se implemente la primera reglamentación al igual que el reconocimiento al derecho de huelga.

Dentro del país la Ley 50 de 1990 flexibilizó la remuneración al permitiendo al empleador pactar con sus colaboradores la forma de remunerarlos por su labor y el sistema de manejo de cesantías, con el que se han logrado avances importantes.

Según Hernández, Naranjo y Álvarez (2007, p. 21) dentro de este estudio se logra concluir que la investigación en gestión en Colombia se enmarca en tres corrientes de pensamiento; la perspectiva sociológica, la humanista y la estratégica. Desde esta última se vincula el área de gestión humana y sus prácticas al logro de los objetivos y metas estratégicos de la organización y se reconoce la importancia de los activos intangibles como fuente de competitividad empresarial.

El mercado laboral en general se componen en limitaciones para la gestión de recursos humanos, dado que al evidenciar la sobreoferta generada por el crecimiento de la población a emplearse genera el desempleo, incremento de los costos de la selección, con esto no permiten que las empresas logren captar verdaderos talentos.

Con el tiempo se ha incrementado el subempleo y el empleo informal, se tienen resultados complejos frente a la reducción en la generación de empleo formal, la desmejora de las condiciones laborales, ingresos inequitativos para los colaboradores , las empresas se centraron en la reducción de costos fijos, realizando baja inversión en el capital humano y tecnología; explicado casi en su totalidad por la rotación de personal antiguo y no por

enganche de personal neto y finalmente la flexibilización de la contratación, que puede ser vista como fortaleza y como debilidad.

Marco legal

La ANFC se rige por los estatutos legales y lineamientos técnicos administrativos del Instituto Colombiano De Bienestar Familiar (ICBF, 2016), donde se busca la atención integral y el restablecimiento de los derechos que le han sido vulnerados a los Niñas, Niños y Adolescentes (NNA), estos lineamientos establecidos para la modalidad de atención especializada se rigen bajo el artículo 52 de la ley 1098 del 2006 código de infancia y adolescencia donde se constituye los derechos de los niños.

La ANFC cuenta con un contrato de aportes del bienestar familiar donde se debe establecer una propuesta del plan de atención institucional (PAI) el cual les brinda y orienta en el desarrollo de sus actividades diarias.

Frente a su relación con los colaboradores la asociación tiene como estatuto fundamental el Código Sustantivo del Trabajo, que controla las disposiciones legales para regular los términos establecidos de la contratación en Colombia.

Marco contextual

La ANFC se interesa por el acogimiento y los desarrollos humanos y sociales de NNA privados de un ambiente familiar tradicional, con el fin de favorecer su evolución integral mediante una atención personalizada.

Es una institución sin ánimo de lucro, proveniente de España nacida en el año 1968. En Colombia fue establecida desde el año 1993. A su causa, se siguen uniendo amigos dispuestos

a colaborar con su entusiasmo, ideas, trabajo y donaciones, apoyando así al grupo de niños que la asociación abarca con su programa.

La organización se encuentra ubicada en el municipio de la Calera, a 18 kilómetros por la salida nororiente de la ciudad de Bogotá, los hogares se encuentran distribuidos en la zona urbana del municipio, en las veredas Salitre y San José, la estructura de las viviendas designadas para la atención, se caracterizan por contar con espacios adecuados para la distribución de sus enseres y garantizar un ambiente sano y cómodo para los residentes de este entorno, la siguiente fotografía corresponde al municipio La Calera:



Figura 1. La calera, Cundinamarca, panorámica.

La ANFC, se fundamenta en un régimen identificado como el Modelo Alternativo de Familia, el cual se asocia al concepto de familia enmarcado en el modelo solidario establecido por el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar donde se especifica lo siguiente:

La Familia es una unidad ecosistémica de supervivencia y de construcción de solidaridades de destino, a través de los rituales cotidianos, mitos y las ideas acerca de la vida, en el interjuego de los ciclos evolutivos de todos los miembros de la familia en su contexto socio cultural (ICBF, 2008, p. 66)

La asociación ofrece a sus integrantes un modelo de atención que ha evolucionado, teniendo en cuenta las nuevas dinámicas relacionales que se entrelazan en lo que se constituye como familia.

Se encuentran distribuidos en seis hogares, cada uno de ellos conformados preferiblemente por una pareja de esposos (cuidadores de los niños), ellos ejercen el rol de padres sustitutos y en promedio en cada hogar se encuentran ubicados aproximadamente quince NNA, teniendo en cuenta su edad y género. El modelo institucional tiene como objetivo esencial ofrecer a los NNA un espacio donde logren favorecer sus procesos de autonomía y adaptabilidad, además se busca una adecuada elaboración de su proyecto de vida tanto laboral como afectiva.

Su principal alcance es la protección integral, la cual se fundamenta en los tratados internacionales y la constitución política de Colombia, donde se legitima los NNA como sujetos de derechos en ejercicio de formación para construcción de autonomía y libertad, lo que brindará herramientas para su desarrollo y aporte social.

Así pues, su principal objetivo es ofrecer un modelo de atención que pretende romper con la clásica visión institucional, contando con espacios que ofrezcan la sensación de familia y hogar a los niños, niñas y adolescentes, con la intención de construir bases sólidas con respecto a su proyección vital. En ese sentido, dentro de las dinámicas relacionales de cada hogar, los NNA aprenden mediante la interacción y el reconocimiento del otro, valores sociales, reglas y responsabilidades de lo que implica vivir en familia y comunidad.

Sumado a esto, el equipo técnico interdisciplinario promueve el proceso de atención favoreciendo la adaptabilidad, autonomía, regulación social, nutrición, área emocional y la

capacidad de resiliencia de los NNA, en tanto los formadores son reconocidos por los mismos como figuras de ejemplo, aprendizaje y afecto.

Las siguientes fotos referencian los lugares destinados para la vivienda y atención de los colaboradores a los NNA asignados por los cupos por hogar:



Figura 2. Hogar El Polo, masculino, capacidad instalada 15 NNA, 2 formadores



Figura 3. Hogar La Calera, masculino, capacidad instalada 14 NNA, 2 formadores, 2 hijos



Figura 4. Hogar La Esmeraldita, masculino, capacidad instalada 19 NNA, 2 formadoras, 3 hijos



Figura 5. Hogar El Edén, femenino, capacidad instalada 12 NNA, 2 formadores, 1 hijo



Figura 6. Hogar Salitre 2, femenino, capacidad instalada 15 NNA, 2 formadores, 1 hijo



Figura 7. Hogar Salitre 1, femenino, capacidad instalada 15 NNA, 2 formadoras, 2 hijos



Figura 8. Polideportivo, instalado en los hogares salitres 1 y 2.

La experiencia demuestra que el entorno más favorable para el adecuado desarrollo material, afectivo, social y moral de los NNA es una familia. Con el modelo innovador basado en hogares con un número reducido de niños y una estructura de funcionamiento familiar que rompe totalmente con el concepto tradicional de centro de acogida masificado.

Según el Plan Atención Institucional 2014 (PAI), refiere que la visión es una entidad sin ánimo de lucro, creada para ofrecer protección integral a niños, niñas y adolescentes entre los 7 a los 20 años de edad, y algunos con extensión de medida (acorde a criterio de la defensoría de familia), que se encuentren bajo restablecimiento de derechos por vulneración de los mismos.

Para garantizar la atención integral, la institución realiza su labor a través de la intervención conjunta de las disciplinas y servicios que ofrece en las diferentes áreas de derecho (existencia, desarrollo, ciudadanía y protección) e integra a su vez, a las familias y a la comunidad para el desarrollo de algunos de sus programas. De esta forma la ANFC se

convierte en el garante de los derechos de los NNA, ofreciéndoles las mejores condiciones posibles, con igualdad de oportunidades para todos y todas, propiciando el pleno desarrollo como personas y ciudadanos independientes, autónomos(as), responsables y capaces de tomar decisiones en los diferentes contextos donde se desenvuelvan.

Según PAI 2014, proyecta en el 2016 a la Asociación Nuevo Futuro de Colombia como un sistema de administración moderna que facilite la gestión hacia la satisfacción de las necesidades de los NNA, mediante el rediseño y estandarización de los procesos tendientes a optimizar los recursos humanos, físicos y financieros de la institución.

Además prestará un servicio eficiente, oportuno, de calidad y con respeto a los derechos consagrados por la Constitución Política de la República de Colombia de 1991. También contará con recurso humano motivado, comprometido y capacitado a través de un proceso de desarrollo personal y profesional competente; con un recurso físico (infraestructura física y tecnológica) adecuado continuamente para facilitar el efectivo proceso de atención a los NNA de la Asociación.

El foco orientador de la ANFC será formar personas con capacidad de liderazgo, desarrollando plenamente sus habilidades, conocimientos, potencialidades y fortalecer las redes de apoyo a nivel interinstitucional que provean y faciliten la consecución de recursos, encaminados a patrocinar y sostener necesidades formativas que incluyan el desarrollo artístico y profesional de los NNA.

Sus principales valores son la dignidad de la persona como eje y fundamento de todas las actuaciones.

- Solidaridad: Trabajar con determinación por la vida digna de las personas más desfavorecidas.
- Responsabilidad: Compromiso esencial con los demás y con nosotros mismos.
- Superación: Ser eficiente y oportunos en el desempeño de nuestra labor y adaptación al cambio para satisfacer las necesidades y expectativas.
- Calidad: Mejora continúa en el ejercicio profesional al servicio de las personas, optimizando las acciones orientadas a la satisfacción de sus necesidades.

En los últimos años, en la ANFC, se ha detectado un importante cambio en el perfil de menores que pasan a formar parte del sistema de protección y llegan a los hogares. Si bien es cierto dentro de la ANFC se identifica que ingresan NNA con distintas problemáticas sociales y el más evidente ha sido el agravamiento de los problemas de conducta.

La ANFC cuenta actualmente con una planta de colaboradores interdisciplinarios compuesto por: directora, formadores de vida de planta, formadores de reemplazo eventuales, psicólogos, trabajadoras sociales, pedagoga, nutricionista, administradora, secretarias, revisor fiscal, contadora, asistentes y los beneficiarios NNA entre los 7 y los 20 años de edad.

Se utilizan como recursos la divulgación y aprovechamiento de la información a través de los eventos que realiza la asociación para conseguir ayudas y donaciones que permiten se encuentre económicamente estable.

Marco Metodológico

Categorías de estudio

De acuerdo a la revisión de los autores se logra establecer que frente al proyecto de vida del ser humano se basa en el cumplimiento de metas y objetivos a corto, mediano y largo

plazo, para la presente investigación toma como entornos principales de desarrollo del proyecto de vida los ámbitos personal, familiar, laboral y profesional.

Las categorías escogidas permitirán realizar el análisis del proyecto de vida en los colaboradores, las cuales comprenden la siguiente definición:

Proyecto de vida personal

Comprende el área emocional del ser, el desarrollo de su autoestima y la adquisición de vivencias y experiencias que conllevan a tomar decisiones para el beneficio de sus intereses.

En este aspecto, cada persona identifica el fortalecimiento de sus procesos individuales y definen la manera de llegar a sus metas, por ejemplo: adquisición de bienes, viajar, desarrollar su espiritualidad, cuidado de su salud, etc.

Proyecto de vida familiar

Comprende no solo al individuo si no que integra al grupo familiar que lo rodea, se crean metas conjuntas orientadas al mismo objetivo que implícitamente contienen los intereses de varias personas y se orientan en una sola para el desarrollo integro de un hogar.

Proyecto de vida laboral y profesional

En este espacio se encuentran de nuevo las metas de cada persona, orientadas al desarrollo profesional y laboral a través de elecciones y decisiones que se toman para el desarrollo propio y dar sostenibilidad a las metas personales y familiares.

Diseño

El diseño de investigación es cualitativo, el cual es usado generalmente en investigaciones en ciencias humanas y sociales, ya que permite descubrir y obtener una

perspectiva más amplia y una importante cantidad de cualidades sobre el objeto de estudio (T.D. Cook, CH. S. Reichardt, 1986), con el fin de estudiar y analizar la percepción que tienen los colaboradores dentro de su contexto laboral y como éste se interrelaciona en su vida personal.

El tipo de estudio es interpretativo, busca especificar las propiedades, características y perfiles de las personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a análisis; miden, evalúan o recolectan datos sobre diversos conceptos variables, aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar (Hernández Sampieri, Fernandez, & Baptista, 2014)

Instrumentos

La entrevista es una técnica de investigación intensiva que se utiliza para profundizar en aquellos aspectos más teóricos y globales que constituyen el discurso especializado sobre un tema y los fundamentos en que se apoya. Por su esquema de funcionamiento es la situación de la investigación en la que se da la máxima interacción posible entre un informante y un investigador. En todas las modalidades que se puede adoptar se produce la misma representación (Baez & Perez, 2007)

En el caso de la presente investigación la entrevista nos permitirá establecer un diálogo a solas cara a cara, directo y espontáneo, con un elevado nivel de concentración e intensidad, que permita una narración conversacional de una experiencia personalizada y biográfica.

Teniendo en cuenta que la entrevista se estructura en torno a las preguntas que creemos necesarias para la investigación y a las respuestas del informante, produce un flujo de información que la va dotando de contenidos fundamentados, aprovechamos que nos provee

de estos intereses informativos mediante un guion previo. Por ser un discurso invariable e individual facilita la labor de la investigación ya que el entrevistado elabora su propio discurso de acuerdo a su lógica y a su propia realidad como colaborador(a) de la ANFC.

El aporte que nos favorece con la entrevista semiestructurada, está dado por las preguntas abiertas dando la oportunidad a los colaboradores de entregar diferentes tipos de respuestas, lo que requiere por parte nuestra una gran capacidad de escucha para lograr una adecuada interpretación en las categorías establecidas en esta investigación.

Las pautas de la entrevista, se demarcaran en primer lugar por la reconstrucción de acciones, que nos permitirá visualizar cómo los colaboradores planearon su proyecto de vida y si al ingresar a la asociación éste pudo cambiar.

Análisis de Datos

Por otra parte la técnica de análisis de información será el análisis del discurso, es a la vez, un campo de estudio. En tanto campo de estudio, se destaca por su multidisciplinariedad y por la heterogeneidad de corrientes y tradiciones que confluyen en él. No solo está constituido por la convergencia de diferentes ciencias (lingüística, sociología, antropología, psicología social, psicología cognitiva, ciencias políticas, ciencias de la comunicación, pedagogía, etc.), sino que en el interior de cada una de esas ciencias, pueden converger corrientes muy distintas entre sí. El problema de la heterogeneidad teórica se puede resolver mediante la atenta observación de un criterio de pertinencia y de rigurosidad que guíe la selección de las categorías apropiadas y el diseño de los procedimientos de análisis (Sayago, 2014).

Participantes y Muestra

Teniendo en cuenta la naturaleza de este ejercicio, se ha determinado que la mejor forma de aplicar las herramientas de investigación es tomar una muestra intencional de la población de la empresa a intervenir, en las que se encuentran personas de distintos niveles educativos y jerarquía organizacional.

Se ha considerado aplicar la entrevista semiestructurada a la ANFC La Calera, ésta cuenta con una población total de 30 personas, de las cuales se tomará como muestra a 10 distribuidos en los diferentes hogares del sector.

Tabla 1. *Distribución de la población según su cargo en la Asociación*

Cargo	Cantidad
Director Ejecutivo	1
Formadores de vida de planta	12
Formadores de reemplazo eventuales	6
Psicólogos	2
Trabajadores Sociales	2
Pedagoga	1
Nutricionista	1
Administradora de servicios generales	1
Secretaria	1
Tallerista de música	1
Tallerista de artes	1
Tallerista de deportes	1
Total	30

Cargos

A continuación se relaciona los cargos de la muestra tomada algunos de nivel académico bachiller básico y otros del área profesional del Manual del Funciones (Asociación Nuevo Futuro de Colombia, 2010).

Cargo: Formadores de vida

Misión del cargo: Ser modelos para contribuir en la formación de personas con principios y valores, autónomas e independientes con capacidad de adaptarse satisfactoriamente a la sociedad, a través de una atención integral en un ambiente familiar.

Sus principales funciones son:

- Recibimiento y proceso de adaptación a los NNA que ingresan a la asociación.
- Seguimiento a tareas escolares de los NNA
- Dirigir los programas establecidos al interior del hogar.
- Acompañamiento a las NNA en las labores de casa.
- Acompañar a los NNA a controles médicos.
- Residir en el sitio de trabajo con el grupo a cargo.
- Tramitar toda salida de los NNA con el equipo técnico.
- No utilizar castigos como maltrato físico, verbal, privación de alimentos, castigos que van en contra de la dignidad de las personas.
- Todas las demás que permitan el desarrollo de un hogar familiar convencional para los NNA.

Cargo: Secretaria

Misión del cargo: Colaborar al o la director/a y administrador/a en el cumplimiento de las actividades administrativas, de manera que la institución tenga un funcionamiento óptimo.

Algunas de sus funciones son:

- Elaborar cuanta de cobro mensual al ICBF
- Citar a los empleados a capacitaciones y de más actividades programadas por la asociación.
- Garantizar que las instalaciones del centro interactivo se encuentren en perfecto estado de aseo.
- Tramitar formulas médicas y entregar medicamentos a formadores.
- Planificar la asignación de remplazos de formadores.
- Programar recorrido escolar y citas médicas de los NNA.
- Entre otras que permita el adecuado funcionamiento de la ANFC.

Cargo: Trabajadora Social

Misión del cargo: Lograr que los NNA de la asociación reconozcan sus derechos posibilidades y la importancia de buscar apoyo en redes familiares, comunitarias y sociales que les ofrezcan bienestar y mejoramiento en su calidad de vida.

Algunas de sus funciones son:

- Recepción, inducción y acompañamiento en el proceso de adaptación en el proceso de adaptación al medio institucional de los NNA.
- Valoración social de los NNA.
- Mantener actualizadas las historias de atención.

- Elaborar informe mensual de actividades.
- Apoyar la autoridad en los hogares.
- Realización de programas
- Asistencia a estudios de caso.
- Realizar visitas domiciliarias
- Entre otras que permitan el restablecimiento de los derechos de los NNA.

Cargo: Pedagoga

Misión del Cargo: Garantizar el derecho a la educación de los NNA, a través de su vinculación al sistema educativo y de formación personal.

Sus principales funciones son:

- Valoración escolar de los NNA.
- Nivelación escolar de los NNA
- Vinculación escolar de los NNA
- Apoyo y seguimiento a su desempeño.
- Dirigir y coordinar a los formadores en el proceso del refuerzo escolar.
- Programar actividades deportivas, lúdicas, vocacionales vistas culturales.
- Entre otras que permitan la participación comunitaria y Garantía de los derechos de los NNA.

Los colaboradores entrevistados se encuentran en el rango de edad de:

- En el nivel académico bachiller básico entre los 30 y 59 años de edad.
- En el nivel académico profesional entre los 25 y 30 años.

Procedimiento

Se realizará en las siguientes fases planteadas así:

Fase 1. Gestión

Para la elaboración del proyecto, hay un primer acercamiento con el Gerente General de ANFC, darle a conocer el objetivo, alcance y necesidad del desarrollo de la investigación quien queda interesado en el tema y se programa una segunda cita. En el segundo acercamiento, se dan a conocer las estrategias que marcan un alcance de la investigación, al igual, se sugieren modificaciones de redacción y programación de fechas para enviar correo corporativo de conocimiento al personal sobre el objetivo de la investigación. Paso siguiente es la definición con fechas concretas para la aplicación de instrumentos y por último se realizara la socialización resultados obtenidos al Gerente General.

Fase 2. Documental

En esta fase se realiza una búsqueda exhaustiva de información frente al tema de investigación, se toma como referente las fuentes primarias, los cuales son los datos arrojados en las entrevistas aplicadas a los colaboradores de ANFC y en fuentes secundarias como textos de consulta, monografías, investigaciones, revistas, libros, diccionarios y artículos científicos que sustentan el proyecto.

Se consultarán los diferentes reglamentos, normas y políticas que tiene la empresa, para analizar los aspectos en los que se promueve el desarrollo de cada colaborador con el fin de determinar si la organización ayuda o no a mejorar y emprender el proyecto de vida de los miembros del equipo técnico y formadores.

Fase 3. Desarrollo

Una vez revisada la información recogida se realiza una clasificación clara y coherente con las categorías de estudio. Por consiguiente, se procede a determinar el tipo de estudio, las estrategias de metodología y la definición de la muestra de la población a quienes aplicaremos para recopilar los datos que permitirán un acercamiento a responder la pregunta de investigación.

Se procede a aplicar la entrevista semiestructurada a la muestra representativa de la población.

Fase 4. Organización y Análisis

La interpretación de las entrevistas semiestructuradas, permite realizar un análisis de la percepción que los colaboradores tienen frente al tipo de aporte que da la organización en sus proyectos de vida.

Fase 5. Entrega de informe final

Se sustentará la investigación al comité evaluador de la Universidad Piloto de Colombia los resultados del análisis en el aporte que realiza la ANFC en el proyecto de vida de sus colaboradores.

Aspectos Éticos

Esta investigación se fundamenta en los valores de: 1) Respeto: Se percibe la manera por la cual se acepta a los demás con sus ideas, puntos de vista y opiniones creando relaciones asertivas y compartiendo diferentes formas de pensar. 2) Honestidad: Característica de los seres humanos en la ejecución de sus actos individuales y grupales. 3) Confianza: Manera de

generar espacios de aprendizaje entre las personas y compartir vivencias individuales y grupales lo cual pueda generar crecimiento.

El consentimiento informado es un documento a través del cual el participante aprueba el procedimiento de la investigación, permite acceder a la información de una manera confidencial cuidando la integridad de los colaboradores entrevistados, no se revelaran nombres ni información que se dé fuera de las grabaciones tomadas durante la entrevista. (Apéndice B.)

Resultados

Posterior a la realización de las entrevistas se realiza una primera identificación de categorías de estudio y se organiza en tablas acorde al cargo, es así como se obtiene la siguiente información:

Tabla 2. *Entrevista # 1*

CATEGORIA	TEXTO	INTERPRETACIÓN
	Hay otras niñas que la vida de ellas ha sido como tan difícil que para mí ha sido una experiencia bastante fuerte... Que a veces no sé, o sea... ¿cómo manejo esta situación porque no sé qué hacer?, no lo había vivido en ninguna parte de la sociedad que yo he vivido.	Desarrollo la capacidad de escucha y la búsqueda de soluciones ante situaciones complejas e inesperadas. Se ha enfrentado a una sociedad distinta en la cual ha aprendido a dar respuestas de manera inmediata y recursiva.

 Proyecto de vida personal

Eso me ha marcado muchísimo con determinadas niñas, o sea, ¡ha sido!.. Porque las he tenido acá hablemos de dos o tres años y llegó el momento en que son mayores de edad y se tienen que ir y a mí me pega durísimo... eso me ha puesto a chillar muchas veces....

Tengo una niña que “adopte”, ella me paga arriendo, ella tiene un trabajo estable, eso a mí me llena de satisfacción y me parece que es una labor que yo hice muy importante y he sacado una generación adelante, porque si la saque a ella, sé que la colita va bien...

Como proyecto de vida mío, lo único que puedo decir es que he buscado soluciones a mis cosas por otras partes y saber que tengo un trabajo estable ayuda, eso es, por ejemplo si quisiera comprar un carro y que pueda contar con la asociación para comprar un carro.... no lo tengo.

La colaboradora muestra un nivel de empatía alto con las menores a cargo, genera apego emocional y por ende crea conexiones muy fuertes que mueven su aspecto personal.

Expresa satisfacción por el aporte que ha tenido en el crecimiento de las adolescentes y muestra orgullo al ver cambios positivos en sus vidas.

A nivel personal la colaboradora tiene proyectos planeados, sin embargo afirma no contar con apoyo por parte de la asociación, expresa conformidad por tener el tipo de contrato asignado (indefinido).

Proyecto de vida familiar	<p>a X (esposo) le falta cuatro años para la pensión, entonces nosotros ya sabemos para donde vamos en ese aspecto, pero antes de salir de acá tenemos que tener el carro, ese es el proyecto de vida mío y para mis hijos que el menor empiece a estudiar, pero eso ya es una cuestión de él.</p>	<p>Existe una proyección en la colaboradora y su familia donde perciben un retiro de la asociación pero logrando antes metas puntuales.</p>
	<p>Laboralmente es terminar acá, nuestra vida laboral acá, y tenemos enfocada que de pronto a otras dos o tres niñas se pudieran ir con nosotros se van a ir, lo tenemos claro yo ya tengo con que niñas cumplen su mayoría de edad y se van conmigo.</p>	<p>Dentro de su proyecto familiar, se han trazado el objetivo de continuar brindando el apoyo familiar a algunas de las adolescentes con las que han construido el mayor vínculo emocional.</p>
Proyecto de vida laboral y profesional.	<p>Pues en realidad a ver... ¡eh!.. La estabilidad económica, eso en lo que sí nos ha favorecido, porque nosotros tenemos un contrato a término indefinido, entonces eso es buenísimo, puede que uno no gane pues los montones, pero sabe que está estable...</p>	<p>La persona manifiesta una gran importancia al tipo de contrato que tiene con la asociación ya que le permite tener una estabilidad laboral.</p>
	<p>Pues el hecho de que vivamos</p>	<p>Reconoce como un</p>

acá, no pagamos servicios, beneficio el sostenimiento comemos de lo que hay acá, o en especie (arriendo, sea, nosotros no tenemos que servicios, alimentación) que pagar ni alimentación, ni brinda la asociación a los arriendo, ni nada de eso, cuidadores en igualdad de nosotros tenemos todo lo que condición que los menores. tiene las niñas.

Tabla 3. *Entrevista #2*

CATEGORIA	TEXTO	INTERPRETACION
Proyecto de vida personal	Como le digo mantengo muy motivado porque mantengo constantemente trabajando con mi esposa y mi hijo, mantengo con muy buenos ánimos.....no me dejo deprimir así tan fácil.	Para esta persona es significativo laborar en un hogar de la ANFC e importante permanecer cerca de su grupo familiar, esto hace que el formador mantenga un buen estado de ánimo y mucho interés para trabajar en el hogar asignado.
	Cuando empecé hace por ahí dos años que un chico que me encariñé mucho con él y el conmigo y para todo lado tenía que irse conmigo lo adoptaron y se lo llevaron	La persona manifiesta el gran cariño y afecto que puede llegar a brindar a los niños y niñas que se encuentran en los hogares, teniendo en cuenta la

para España y fue muy duro porque estábamos muy apegados los dos y... y para separarnos fue tremendo.

posibilidad y el riesgo que en algún momento sean adoptados y deban retirarse definitivamente del hogar.

A veces hay unos eventos de la fundación, siempre tiene en cuenta a nuestro hijo, nos tiene en cuenta a nosotros no somos un cero a la izquierda.

Es muy importante reconocer que la Asociación tiene en cuenta la participación de los formadores y sus hijos en los eventos programados.

Pensionarme terminar bien disfrutar la pensión, disfrutarla con mi esposa y mi hijo.

Un propósito en unos años muy importante para esta persona es lograr pensionarse, mantener un buen estado de salud y tiempo suficiente para compartir y disfrutar con su núcleo familiar que en este caso es su esposa y su hijo.

Proyecto de vida familiar

Pues... que le digo, trabajar los dos nos ha ayudado mucho porque entre los dos hemos ayudado a educar muy bien a nuestro hijo ... lo hemos visto crecer los dos, no es que el uno se va y

La persona manifiesta que ha sido una gran oportunidad poder trabajar en la ANFC con su esposa y tener a su hijo todo el tiempo tan cerca, considera muy importante estar en

que vuelve por ahí a los dos familia todo el tiempo, en o tres meses, estamos juntos caso de tener que enfrentar los dos constantemente y alguna dificultad o cuando hay alguna problema. dificultad en el hogar pues uno se apoya en el otro.

Los chicos y las chicas se En este hogar de la ANFC van encariñando con se refleja una gran nosotros uno también,..... manifestación de cariño de el afecto hacia ellos es muy los formadores hacia los bien porque ha medida niños y niñas, generando cuando tienen problemas.... confianza día a día y tienen confianza hacia uno y fortaleciendo aún más los uno les puede ayudar. lazos de respeto.

Las cosas personales de La ANFC da la oportunidad nosotros como la casa y y apoyo a los formadores todo lo hemos conseguido para que puedan lograr sus acá, la asociación nos ha sueños y tener sus ayudado mucho. elementos materiales, como son la casa, el carro etc.

Proyecto de vida laboral y profesional. Lo que le dije el contrato a La ANFC brinda a sus término indefinido, que es formadores una gran una estabilidad muy buena, estabilidad laboral, no hay problema de que se manejando únicamente le acabo el contrato a 6 contratos a término meses y que si vamos a indefinido, logrando así una seguir o no aquí le dan mínima rotación de

mucha estabilidad laboral a personal.
uno.

Ahorita pues estoy con las chicas pues... me he sentido muy bien porque la forma de trabajar con los chicos y las chicas es muy diferente y eso le sirve a uno para enriquecer laboralmente.

Esta persona manifiesta que es una gran experiencia trabajar en la ANFC y en especial con los niños y las niñas en el hogar, ya que considera que es una gran oportunidad brindarles apoyo y formación, logrando así una gran experiencia laboral.

Cuando uno está estable en un hogar pues mantiene uno alegre, con ganas de trabajar porque imagínese si se va para otro hogar tiene que empezar de ceros

La estabilidad que brinda la ANFC permite mantener un buen estado de ánimo a los formadores, logrando así un mejor ambiente en los hogares día a día.

Pues tenemos una jefa muy entre comillas muy buena gente.... está pendiente del día de nuestros cumpleaños, ...

Los formadores se sienten apoyados por parte de la supervisión de la ANFC, sienten un gran afecto hacia ella y consideran muy importante que los tengan en cuenta y en especial que recuerden la fecha de cumpleaños de cada uno.

Tabla 4. *Entrevista # 3*

CATEGORIA	TEXTO	INTERPRETACIÓN
Proyecto de vida personal	<p>“hay cosas que lo tocan a uno muchísimo, ya con tantos años pues no es que uno se vuelva insensible pero pues llora uno menos que cuando recién ingreso, es bonito ver los cambios que ellos tienen cuando van pasando el tiempo pues ellos tiene unas historias de vida muy tristes muy duras y por eso ellos a veces son muy pues como rebeldes y eso, pero a medida que ellos van recibiendo cariño y eso, ellos van cambiando muchísimo entonces si hay varias historias de varios chicos que lo tocan a uno mucho.”</p>	<p>La persona manifiesta que las vivencias en la institución generan una gran influencia en su vida personal, a las experiencias de vida dentro de la asociación genera una motivación al identificar el cambio en las vidas de los jóvenes.</p>
	<p>“E5m pues como la falta de dinero tal vez”</p>	<p>Se identifica que la persona refiere que los ingresos no son suficientes para el cumplimiento de sus metas.</p>
Proyecto de vida familiar		Se identifica resistencia y

Proyecto de vida laboral y profesional.	“E5m.... Jajajajajaj ¡no respondo ¡ jajajajajajaj....”	temor frente a expresar sus metas y proyectos a nivel familiar.
	“El mío... pues... con mi sueldo, E5m... pues igual por mi jefe no... que ella si es un gran apoyo para nosotros aquí.”	La persona manifiesta que su proyecto de vida es incentivado por medio de sus ingresos mensuales, sin embargo se evidencia mayor motivación por el jefe quien les brinda apoyo.
	“Pues... jajajajaj... pues no sé qué tan importante... jajajajajaja... para mi mucha... jajajajaja.... Pues no se igual aquí todos todos somos importantes... y cada cargo y cada persona tiene su aporte para la asociación”	La persona expresa que la labor de todos los colaboradores es importante dentro de la asociación, se identifica motivada por el reconocimiento de las personas al interior de la institución.
	“El fuerte pues la directora, y él no pues la junta directiva ¡no! ... Aquí ellos pues no apoyan mucho a como a esa parte de.... de de de crecer, en la misma pues, igual no es mucho no, pero no aportan como a uno ascender o apoyar para uno estudiar y eso no.	Se identifica desmotivación de la persona frente al apoyo en el crecimiento profesional de los colaboradores por parte de la junta directiva de la asociación.

Tabla 5. *Entrevista # 4*

CATEGORI	TEXTO	INTERPRETACIÓN
A		
Proyecto de vida personal	<p>“Eh, si muy muy bien porque pues aquí no nos evitan a nosotros pues por lo menos que estudiemos, o que tengamos que hacer cualquier cosa... O sea no nos impiden nada, o sea cumplimos nosotros con nuestra responsabilidad y también tenemos el beneficio de que nos puede brindar la fundación.”</p>	<p>La persona manifiesta que la asociación, les da la oportunidad de poder continuar con sus estudios, mientras cumplan con sus funciones.</p> <p>La ANFC, permite Flexibilidad en condiciones y horarios laborales, esto permite que los colaboradores se motiven a seguir cultivando sus conocimientos.</p>
Proyecto de vida familiar	<p>“De pronto porque otra institución uno está prácticamente la mayoría de tiempo por fuera de la casa y... y no puede uno como que tener a sus hijos al lado estar pendiente a los hijos propios de uno... Entonces pues esa es la diferencia que hay acá en esta institución, el beneficio que tenemos es eso, que podemos estar con nuestros hijos.”</p>	<p>Se identifica que la persona se siente motivada con el modelo que maneja la asociación, porque le permite mantener fuertes los lazos familiares.</p> <p>Los colaboradores sienten satisfacción por tener un equilibrio entre trabajo y familia.</p>
Proyecto de vida laboral y profesional.	<p>“Eh...bien bonito me ha gustado.... Me he amañado, por eso ya llevo cuatro años y medios acá... Entonces pues feliz</p>	<p>Se evidencia que la persona está amañada en la asociación, se ve un entusiasmo y pasión por lo</p>

contenta.”

hace, lo que confirma que hay escasa rotación del personal interno, porque los formadores sienten que su rol les permite desarrollarse a nivel laboral.

“Sano, en estos momentos el ambiente laboral muy bien eh... con mis compañeros y con los profesionales también de la fundación muy bien, no tengo ningún inconveniente con ningunos.”

La persona manifiesta que el ambiente laboral es óptimo. Lo que evidencia que los formadores manejan poco estrés laboral y esto ayuda evitar enfermedades a futuro.

“Bueno si, cada final de año la directora nos hace una fiesta o nos da un regalo de...de...de como de motivación del trabajo que hemos hecho durante todo el año y siempre es muy agradable.

Se identifica que la asociación tiene un incentivo a fin de año, donde se recompensan los resultados que se obtuvieron durante el año.

Tabla 6. ENTREVISTA # 5:

CATEGORIA	TEXTO	INTERPRETACIÓN
Proyecto de vida personal	<p>“Haber todas las experiencias han sido muy bonitas muy buenas...para mi esta fundación es de las mejores que yo he tenido, yo he trabajado en varias, todas son buenas porque le dan abrigo a los muchachos y muchas cosas, pero para mí en la que mejor me he sentido es en está... por muchas cosas, no solo por compañeros de trabajo en general sino por las mismas niñas, uno ve el proceso de ellas... uno ve el cambio y eso para uno es enriquecedor, porque si no fuera así uno no estaría ahí ... porque perdiendo el tiempo no se puede estar, uno ve por ejemplo cuando ellas uno las corrige y ve después que la corrección sirvió porque pues ellas mejoran.”</p>	<p>Se evidencia que la persona se siente útil para la asociación y afirma que su trabajo la enriquece en cada proceso de formación de las niñas.</p> <p>Lo que muestra que la ANFC, ayuda a enriquecer a los colaboradores en su desarrollo personal, porque les permite tener autonomía en los diferentes cargos.</p>
Proyecto de vida familiar	<p>“Pues en el caso mío a mi si me hace falta mi familia, porque son dos o tres días por dos semanas en mi caso, es la única dificultad que yo veo es eso no más, pero a mi es</p>	<p>Se percibe que a la persona le hace falta su familia, por lo que se percibe un retiro de la asociación a futuro.</p>

la única que me pasa y a mi compañera al resto no porque el resto si esta la familia ahí...nosotras somos las que no tenemos la familia, pero igual nosotras lo aceptamos en un comienzo y como dificultad dificultad no.”

Proyecto de vida laboral y profesional.

“Para mí la mejor retribución que tengo es el trato... o sea tenemos una jefe que poquitas ahí como esa.... Es para mí... ha sido una de las mejores personas que yo he encontrado en la vida... y para mí esa es la mejor retribución, porque nada gana uno con tener un sueldo alto, bonos, anchetas miles de cosas pero que lo estén tratando mal ... ¡ ella es única!... para mí en lo que llevo acá”

“nosotros recibimos capacitaciones, recibimos cursos de valores... o sea que nos ayudan también para orientar también a los niños... eh.. nosotros recibimos cualquier clase de capacitación ... inclusive todos los jueves venimos acá y nos están capacitando, tenemos talleres, eh.. los equipos también están muy pendientes de cosas que nos puedan dar a nosotros para trabajar.”

Se identifica que la persona siente una gran admiración por su jefe y esto hace que tenga una mayor motivación para trabajar en la asociación.

Las relaciones interpersonales son fundamentales para los empleados, porque si existe un buen ambiente laboral se va a tener mayor productividad y por ende se mitigara el estrés a nivel laboral.

Se evidencia que para la Asociación es importante que sus trabajadores continúen el proceso de formación y les brinda capacitaciones y talleres permanentemente.

Tabla 7. ENTREVISTA # 6

CATEGORIA	TEXTO	INTERPRETACION
Proyecto de vida personal	<p>Porque uno no solo viene a enseñarles a ellos sino ellos también enseñan mucho por todas las vivencias que han tenido no solo acá sino antes de acá.</p> <p>El compromiso más grande en cuanto a las vinculaciones a otras redes en cuanto a enseñarles a que aprendan cosas tan básicas como coger un bus, como moverse en Bogotá.... Eso es lo que más me ha dejado huella.</p> <p>El auxilio de transporte que lo iniciaron hace poco, esa es una gran motivación porque igual el transporte que uno se gasta es alto.</p> <p>Uno de los más grandes aportes de acá es que a uno le permiten el tiempo para</p>	<p>La experiencia de los niños y niñas al haber estado en otros hogares deja una enseñanza muy importante en los formadores de la ANFC.</p> <p>Para los formadores es muy importante enseñarles hábitos que quizás para otras personas pueden ser cosas muy simples, pero para los niños y las niñas son muy importantes aprenderlas y colocarlas en práctica en su día a día.</p> <p>Para los formadores es un gran aliciente y apoyo que la ANFC apoye con el auxilio de transporte, ya que es una gran ayuda y motivación en su diario vivir.</p> <p>Es una gran oportunidad que la ANFC permita a los formadores continuar sus estudios universitarios y seguir preparándose profesionalmente, es un</p>

	<p>estudiar eso viene también desde la directora.</p> <p>Construir una familia a largo plazo, viajar conocer otros lugares dentro de Colombia o fuera del país, independizarme.</p>	<p>gran apoyo que sienten los formados por parte de la Asociación.</p> <p>Ella siente muy importante formar un hogar, tener su familia y viajar dentro y fuera del país. Son los proyectos planteados a mediano y largo plazo.</p>
<p>Proyecto de vida familiar</p>	<p>Apoyar a mi familia en cuanto a la educación de mis hermanos, económicamente a mis papás y fortalecer la dinámica de mi familia.</p>	<p>Para la profesional, el apoyo que pueda brindar en temas de educación a sus hermanos, es prioritario y lo contempla dentro de sus proyectos familiares.</p>
<p>Proyecto de vida laboral y profesional.</p>	<p>Ha sido un trabajo muy muy de crecimiento.</p> <p>Aspectos que más lo amañan acá en la institución porque la jefa permite una</p>	<p>La entrevistada está conforme con el trabajo que realiza actualmente dentro de la ANFC, lo cual siente un gran crecimiento en la parte profesional.</p> <p>Expresa que un aspecto favorable dentro de la Asociación es en relación a</p>

comunicación muy fluida. la comunicación que existe continuamente con la jefa inmediata, ya que considera y siente que es muy fluida y clara, permitiendo una buena relación laboral.

El ambiente laboral es muy rico lo que les decía entonces permite que hablemos entre todos obviamente hay dificultades, uno no va a decir que todo es perfecto.

La profesional considera que se maneja un ambiente laboral excelente, a pesar de las dificultades e inconvenientes que puedan presentarse dentro de la Asociación.

Reconocen la labor de uno, hay reconocimiento de la labor, la directora conoce mucho los procesos entonces eso es pertinente que ella sepa realmente que estamos haciendo.

La profesional considera una gran fortaleza por parte de la ANFC, en conocer la labor de cada uno de los profesionales, brindando así un reconocimiento y apoyo por parte de la supervisora.

Si llega haber otra posibilidad laboral en cuanto a la especialización que se enfoque y que de pronto pueda ascender más,

La entrevistada aspira tener nuevas posibilidades en lo referente a la parte laboral, logrando así ascensos dentro de la organización, teniendo en cuenta los estudios

en un puesto donde pueda realizados y la experiencia ascender pues si la idea es obtenida en la Asociación. encontrar otro trabajo.

Hacer la maestría y si se puede en el exterior.

Para la profesional es muy importante poder continuar con los estudios y lograr realizar la maestría posiblemente fuera del país, es uno de los temas que considera más importantes en el proyecto de vida profesional.

Tabla 8. ENTREVISTA # 7

CATEGORIA	TEXTO	INTERPRETACIÓN
	“pero bien con los muchachos es muy rico trabajar, ellos le enseñan mucho a uno, la vida de ellos le enseña a uno muchas cosas le fortalecen a uno el espíritu..no.”	El afecto reciproco hace parte de la convivencia de esta familia, el colaborador denota cariño por los niños a su cargo, de la misma forma que ve el lado positivo de las vivencias de estos, como algo enriquecedor para su vida personal.

Proyecto de vida personal	<p>“... yo trabajaba con niñas ella mintió que yo la había abusado, que la abusaba, que entonces fue terrible eso, hasta que investigaron y pues gracias a Dios que eso nunca fue cierto, entonces eso me dejo marcadísimo,.. marcado...marcado.. Porque imagínate ante todo mundo que.. como así...el profe.. fue terrible.. eso para mí fue terrible.. y que todo mundo se enterara.. o sea eso fue terrible...de hecho pensé en renunciar a esto.. no quiero estar en una cárcel...por ...por este problema que tuvimos esa vez.”</p>	<p>Una situación inesperada estuvo a punto de truncar la vida profesional y laboral de este formador, con entereza y entrega a su labor este se repone y está enfocado a seguir educando a otros jóvenes. Se intuye la fuerte convicción por llevar a cabo su proyecto de vida laboral y profesional.</p>
Proyecto de vida familiar	<p>“ustedes bien saben que aquí hay muchachos que vienen con unas problemáticas complicadas, vienen de pronto muchachos con problemas de abuso, de consumo, de hurto.. bueno aquí lo que se trata. obviamente de borrar eso, pero yo no involucro a mis hijos.. hablo por parte de mis hijos..yo trato es de que ellos no..</p>	<p>Se identifica la convicción de ayudar a los niños a sobrellevar y borrar las diferentes problemáticas que poseen, manteniendo un margen de distancia entre sus hijos y los niños. Por lo que se analiza que su proyecto de vida familiar no está plenamente desarrollado debido a la barrera de</p>

	no..no..no se mezclen tanto por que los muchachos son muchachos”	desconfianza que existe.
	“asociación nos brinda muchos beneficios, no más el simple hecho de estar nosotros aquí con la familia, con nuestros hijos es un beneficio porque imagínate, nosotros lejos y los hijos en otro lado ... pues no.. ha sido un beneficio muy grande que brinda la asociación”	No se desmerita el aporte de vivienda que proporciona la asociación a este trabajador, que mantiene su unión familiar gracias a que puede compartir techo, alimentación al tiempo que desempeña sus labores.
Proyecto de vida laboral y profesional.	“yo ya me veo terminando mis estudios musicales..y..y ser profesionalmente musical no, entonces si creería que mi gran logro, mi gran proyecto de vida seria terminar, esta parte en la parte musical, no....con mi familia ella también quiere estudiar creo que quiere estudiar trabajo social, psicología, entonces ella también se ve reflejada en eso, no... no queremos continuar, no queremos, que aunque hay espacios que nos brindan la asociación para estudio, pero no queremos quedarnos aquí”	Conforme a sus metas profesionales este formador quiere ejercer su ámbito profesional fuera de la asociación, su carrera no es compatible con las funciones que desempeña en la actualidad. Reconoce que esta le brinda el espacio para formarse académicamente.

<p>“es una labor 24 horas del día durante 15 días al mes, con dos días de descanso cada quince días, entonces si veo en esa parte como que deberíamos tener remunerados un poco más, tener algo más de remuneración”</p>	<p>Una muestra de desmotivación hacia el desarrollo del proyecto de vida laboral y profesional del trabajador, ya que manifiesta que debería estar mejor remunerado y se compara con otros que tienen funciones similares. Esto en algún momento puede truncar su desempeño.</p>	<p>Como aporte al crecimiento profesional de los colaboradores la asociación facilita el espacio para que estos puedan acceder a capacitarse.</p>
<p>“La asociación...eeeh... ellos me brindan el espacio para...para estudiar, no, me han dado oportunidades de estudio, nunca lo niegan, si yo necesito estudiar ellos... se busca como hacerlo, para que uno surja...de hecho hace poco termine de estudiar y voy a, yo soy músico y voy a entrar a estudiar trompeta hee ... entonces voy a seguir y...y...yo se que la jefe no me va a negar ese permiso, no.”</p>		

Tabla 9. ENTREVISTA # 8

CATEGORIA	TEXTO	INTERPRETACIÓN
	<p>“yo creo que la motivación la</p>	<p>De acuerdo a las buenas</p>

	<p>tiene uno a diario, el tener relaciones personales y compañeros que...que tú puedes empata con sus compañeros puedo llegar y me voy a sentir de trabajo, esta realmente bien es algo que te colaboradora se siente aporta en tu proyecto de vida , tranquila en el plano noo hay como llegar a un personal y satisfecha con la trabajo donde tu digas....te labor que ejerce en la sientes cómodo” asociación.”</p>	
<p>Proyecto de vida personal</p>	<p>“ya estamos montando nuestra guardería canina entonces también es un gusto personal que uno dice estoy metiéndome por juntos lados entonces creo que mi proyecto de vida se está fortaleciendo mucho”</p>	<p>La colaboradora se muestra entusiasta al mencionar que poco a poco va cumpliendo con sus metas en el corto plazo, que le permiten renovar su proyecto de vida y enfocarse a nuevas metas.</p>
<p>Proyecto de vida familiar</p>	<p>“Bueno a nivel personal y familiar pues ya me case... ya está a futuro si Dios quiere un hijo en esa parte personal, lo que sigue en estudio se dará poco a poco, ya tenemos también nuestra casita entonces esas son cosas que digamos que mi proyecto de vida ya se están dando ..entonces esa parte del proyecto de vida ya esta chévere”</p>	<p>El plano familiar es parte esencial para su crecimiento personal, otro de sus ejes para poder funcionar de manera armónica en todo su entorno.</p>

“El proyecto de vida es muy autónomo y creo que aquí te apoyan el 100% en cuanto tu lo desees, no veo parte negativa en ella.”

Destaca el aporte de la asociación resaltando que en un 100% apoya a sus trabajadores, tiene en buen concepto la asociación y se siente orgullosa de pertenecer a esta.

Proyecto de vida laboral y profesional.

“Creo que la asociación apoya mi proyecto de vida desde el ámbito no sé.. del conocimiento creo que soy una persona que me gusta como brincar de un lado al otro y ...tu estas como en un conocimiento interdisciplinario entonces digamos que para mí ha aportado en cuanto a que siempre he trabajado en cosas clínicas, entonces pasar a un ambiente totalmente educativo y otro tipo de cosas y de factores que trabaja el ICBF para mi si ha sido algo que aporte en cuanto a mi conocimiento y que ayuda obviamente a forjar heeee....paradigmas o forjar en mi otro tipo de visiones mas allá de hE5m... porque pues

Se marca una esencia de fortalecimiento en el plano del aprendizaje, que le brinda la asociación de conocer sobre otro campo de aplicación y fomentar su desarrollo profesional y su experiencia laboral. La colaboradora ve positivamente el desarrollo de las funciones a su cargo, en su mayoría nuevas para ella, pero cuenta con las herramientas que le brinda la asociación para un óptimo desempeño.

obviamente me está ofreciendo algo que no conozco, algo totalmente pues valga desconocido para mi, en eso aporta a mi proyecto de vida.”

“Yo describiría que es una relación positiva, que te aporta frente a herramientas de crecimiento obviamente como todas las dificultades también te dan crecimiento, entonces considero que acá se maneja un buen ambiente laboral a pesar de todo.... (Risas).”

“en la parte laboral si obviamente espero independizarme yo...yo..no me veo ...pues no digo que sea ya pero si quiero tener un consultorio donde yo pueda atender obviamente lo que es mi fuerte”

Se identifica que la colaboradora se siente satisfecha trabajando en la asociación, resalta un buen ambiente laboral y denota aprender de las cosas negativas para su crecimiento laboral.

La colaboradora denota seguridad frente al desarrollo de su proyecto de vida laboral, queriendo más adelante independizarse. Ya que el campo de su interés no está dentro de la asociación.

Tabla 10. ENTREVISTA # 9

CATEGORIA	TEXTO	INTERPRETACIÓN
Proyecto de vida personal	<p>aaaa vivencias y experiencias</p> <p>pues a nivel general, esto me ha hecho valorar mucho lo que tengo, me ha ayudado para enseñarles a mis hijos el valor de tener una familia, de lo que realmente significa una familia, un apoyo una ayuda eee valoramos más todo, nos gusta, la vamos muy bien con los muchachos, entonces para mí ha sido muy bueno, el trabajo ha sido muy bueno, a nivel personal me ha llenado mucho.</p> <p>los aspectos seria repito me motiva por ejemplo el hecho de querer estudiar trabajo social esto me motivo aún más todavía, de pronto lo había pensado en algún momento pues la asociación me ha hecho ver que es una buena opción E5E5 tenemos una buena directora y yo creo que si me anima a estudiar ella me apoyaría digamos que la unión está aquí más que más arriba entonces creo que si tengo las</p>	<p>Se identifica que el entrevistado mantiene una alta relación de su labor con su familia, apoya la organización de su vida desacuerdo a lo convivido con los adolescentes.</p> <p>La permanencia en la institución y la vinculación con los adolescentes le permite avaluar iniciar estudios profesionales.</p>

	posibilidades de realizar mi proyecto de vida	
Proyecto de vida familiar	<p>Velar por que los niños E5m tengan su desayuno, pues su comida diaria, sus citas médicas al día, que estén organizados su ropa bien organizada, bueno todo lo que toca hacer en un hogar, como mamá.</p> <p>en que puedo estar con mi esposo con mis hijos E5m, de lo que aprendo de los otros muchachos me sirve para para saber qué puede pasar con mis hijos, que me puede pasar en mi vida real y pues eso la ventaja de que estamos con ellos y comparto, no estoy separada de mis hijos ni de mi esposo, trabajamos en lo mismo, nos entendemos y pues eso básicamente eso</p>	<p>Se identifica que su labor realizada es idéntica a la labor realizada en un hogar como madre, esto la motiva.</p> <p>Se identifica al entrevistado motivado frente a la convivencia con su esposo e hijos o cual hace que el trabajo en familia sea menos complicada su labor ya que no están alejados.</p>
Proyecto de vida laboral y profesional.	<p>Pues lo normal tenemos lo que es de ley nuestro sueldo, bueno lo normal por parte de los muchachos que algunos son muy agradecidos, y por ellos vale la pena seguir, por parte de la empresa la verdad son muy</p>	<p>Se idéntica insatisfacción por la remuneración consideran que la gratificación es más emocional que económica.</p>

básicos y muy puntuales y yo acepte las condiciones porque nos hemos beneficiado

la ventaja que vivimos ahí es porque contamos con la alimentación, con lo que es el arriendo, todo es pues nos lo estamos ahorrando de cierta manera, pero pues lo estamos pagando con nuestro trabajo pues entonces tampoco gratis no es, entonces eeee, que pasa pues que mi sueldo, el que recibo queda libre y eso compramos nuestra casa. Nuestro carro, entonces cuando nos vayamos de acá ya tenemos nuestra casa,

yo tengo buena relación con todos mis compañeros con todos con todos yo creo que si alguno me pide un favor yo lo hago con todo gusto y veo que están en la misma disposición de hacerlo

pues que siento que puedo ayudar a otras personas porque es algo que me gusta, porque creo que puedo hacer que los muchachos piensen diferente.

El entrevistado refiere que tiene otros beneficios como alimentación, vivienda que esto les permite ahorrar pero que no es una gratificación equitativa a la labor.

Expresa una adecuada vinculación entre los empleado.

La entrevistada refiere que este trabajo le permite realizar un apoyo a la comunidad, el que hacen son personas para el futuro.

Tabla 11. ENTREVISTA # 10

CATEGORIA	TEXTO	INTERPRETACION
Proyecto de vida personal	Sin embargo se hizo todo el proceso, pero desafortunadamente el chico no aguanto la quimioterapia y el chico falleció.. ehh el poder asimilar esto como perder un hijo para mí fue bastante duro y un hijo para toda la asociación fue muy complicado.	Las relaciones que se generan entre los colaboradores y los menores se crean fuertes vínculos emocionales que fortalecen el área afectiva de los menores y aumentan el sentido de pertenencia que se tienen con los jóvenes y la misma institución. Se identifica en la colaboradora que la asociación se ha convertido en parte de su vida personal.
Proyecto de vida familiar	En este momento a nivel personal y familiar es poder hacer un viaje con mi hija, irnos a viajar en Colombia a San Andrés, yo ya me encuentro ahorrando para hacer este viaje con ella.	Existen proyectos personales vinculados con su vida familiar (hija), por lo cual la asociación ha favorecido a nivel económico sus proyectos.
Proyecto de vida laboral y profesional.	La principal dificultad que se presenta es que si la directora no existiera, no se podría hacer lo que se hace, los beneficios que ella nos	Actualmente en la asociación cuentan con el apoyo de la directora quien ha fundamentado un bienestar para los colaboradores, sin

da, los permisos, todo eso embargo no existen políticas es a nivel interno, ella nos claras que permitan que estos da la posibilidad de estudiar, beneficios sean perdurables si hubiera otra persona de la lo cual podría eliminarse al junta directiva las relaciones cambio de una nueva cambiarían en un cien por administración y esto ciento. afectaría la estabilidad laboral de la colaboradora.

a mi proyecto de vida
específicamente, el tiempo El aspecto salarial y el tipo y a nivel económico pues de contrato permiten que la tengo un buen sueldo y el colaboradora pueda planear trabajo es estable no tengo sus proyectos personales y que estar pensado que se me generan estabilidad en el va a acabar el contrato, desarrollo de sus proyectos.

Vincularme laboralmente en
otro lado por tener más Sus aspiraciones laborales y ingresos y a nivel profesionales superan la profesional terminar la expectativa de permanecer en especialización y graduarme la asociación, ya que su y gracias a la universidad he campo profesional le permite encontrado un gusto por la contar con mayores parte de coaching y espero posibilidades de crecimientoirme por ese lado. a nivel laboral y profesional.

Análisis de Resultados

Proyecto de vida personal

Para la mayoría de las personas entrevistadas su proyecto de vida personal se ve favorecido, ya que cuentan con la cercanía de sus familiares, para ellos vivir todos bajo el mismo techo es un motivante que les brinda tranquilidad y seguridad en su diario vivir. De la misma manera, las experiencias de vida de los jóvenes a su cargo han marcado la vida de cada uno de los colaboradores, lo que ha dado como resultado un lazo afectivo, donde la empatía, el cariño y el respeto son sus principales características, lo anterior facilita a los trabajadores el desarrollo de sus funciones como educador.

El proyecto de vida personal de algunos colaboradores es plenamente satisfecho, cuando ellos sienten que su labor ha dado los resultados esperados, como los cambios positivos en la vida de los jóvenes, quienes asumen una postura ante la vida diferente dejando atrás las malas experiencias.

En los colaboradores que hacen parte del equipo técnico, se refleja un crecimiento personal ya que cumplen metas propias y encuentran en la asociación diferentes tipos de compensación no remuneradas como horarios flexibles que compensan en el tiempo que pueden invertir en sus actividades personales, además encuentran apoyo desde la directora general para el desarrollo de su área profesional.

Un factor importante es que a pesar de la estabilidad y apoyo que reciben de la asociación el aspecto salarial no se ajusta al cumplimiento de los proyectos de algunos colaboradores, es importante resaltar que este aspecto económico no es necesario que sea

representado en efectivo en el salario si no que podría ser en otro tipo de compensación como créditos, apoyo académico, entre otros.

En los colaboradores entrevistados el concepto de proyecto de vida para algunos no era entendible, tuvieron confusiones en la pregunta ¿Que entiende usted por proyecto de vida? Sin embargo, evidenciamos que para la mayoría proyecto de vida significa las metas que se proponen a diario en sus vidas y que involucran todos sus sueños y las personas que dependen de ellos.

Los aportes que la ANFC realiza en el desarrollo de proyecto de vida en esta categoría es la convivencia permanente con los familiares, los colaboradores sienten que su labor ayuda a mejorar a la sociedad y afirman que su función es fundamental no solo para la ANFC sino para el país, porque están formando al futuro de Colombia.

Proyecto de vida familiar

Se destaca que el tipo de modelo alternativo de familia que maneja la asociación permite a los formadores internos tener el espacio familiar incluido en su labor, dentro de cada hogar se implementan normas, valores y equidad en la entrega de su tiempo y dedicación a sus hijos y a los niños, niñas y adolescentes a su cargo. En el caso de los colaboradores externos tienen el espacio abierto para que los hijos compartan con los NNA dentro de la asociación sin ningún tipo de restricción creando en ellos una pertenencia por el sentido social.

Dentro del núcleo familiar propio de cada formador se encuentra una alta motivación porque se fortalecen las relaciones entre los miembros de la familia (esposo e hijos).

Se crean relaciones tan fuertes entre los formadores y NNA que a nivel emocional afectan a los formadores cuando ellos se van con sus propios familiares o son dados en

adoptabilidad, los formadores no tiene un debido acompañamiento para realizar un proceso de duelo adecuado frente a las pérdidas que se tienen.

Los aportes que la ANFC realiza en el desarrollo de proyecto de vida en esta categoría es la interacción que los hijos de los colaboradores tienen con los NNA, porque les permiten relacionarse en todas las actividades que la compañía realiza.

Proyecto de vida laboral y profesional

El tipo de contrato que maneja la asociación promueve estabilidad entre sus colaboradores a nivel general.

El tipo de compensación y beneficios que tiene la asociación (vivienda, alimentación, servicios públicos, transporte) favorece la economía de los colaboradores internos, esto permite que tengan el soporte económico para destinarlo a otro tipo de gastos. A diferencia de ellos, los colaboradores externos que no cuentan con este beneficio; reciben un salario, prestaciones sociales y auxilio extralegal de transporte.

Adicional, la asociación se preocupa por capacitar el personal en diferentes áreas para mejorar el desarrollo profesional en el ejercicio de su labor y fomentan actividades para tener un adecuado clima laboral entre los mismos colaboradores.

Se encuentra un diferencia importante entre los formadores y el personal del equipo técnico, en cuanto la permanencia dentro de la asociación, ya que los formadores se proyectan a largo plazo, no tiene una necesidad de cambio para crecer a nivel profesional y se sienten conformes con su desarrollo laboral, su mayor aspiración es lograr su pensión y posteriormente retirarse para enfocarse en una vida más tranquila.

En el equipo técnico y los formadores por el contrario se identifica que tienen una alta necesidad por el crecimiento profesional y laboral que no sufre la asociación, porque el aspecto económico no soporta sus proyectos a excepción del tiempo con el que cuentan para realizar actividades de tipo personal.

Los aportes que la ANFC realiza en el desarrollo de proyecto de vida en esta categoría es la estabilidad laboral, por el tipo de contrato que se maneja en la ANFC, el tipo de compensación y beneficios (vivienda, alimentación etc.), se evidencian que para la Asociación es importante que sus trabajadores continúen el proceso de formación y por eso les brinda capacitaciones y talleres permanentemente, adicionalmente la organización maneja horarios flexibles para el personal que se encuentra estudiando con el fin de apoyar e incentivar a los colaboradores para que continúen con su formación profesional.

Al revisar las normas, políticas y reglamentos que tiene ANFC, se identificó que se cumplen los debidos procesos que la ley establece para los trabajadores, tienen un buen reglamento de higiene y seguridad establecido para todo el personal, las señalizaciones y el reglamento interno de la compañía se encuentra publicado en un lugar visible en la sede principal, La ANFC cuenta con un lineamiento de parte del ICBF mediante plan de atención institucional (PAI) el cual les brinda y orienta en el desarrollo de sus actividades diarias.

Conclusiones

En el análisis realizado se identifica que hay un aporte significativo en el proyecto de vida de la gran parte de la muestra de los colaboradores, ya que la asociación ha apoyado en diferentes dimensiones anteriormente mencionadas en el desarrollo de sus proyectos de vida, los cuales dependen de varias variables como la edad, el tipo de cargo que desempeñan, sus aspiraciones, metas familiares, expectativas entre otras.

Para los colaboradores que se entrevistaron, el proyecto de vida significa las metas que se proponen a diario en sus vidas y que involucran todos sus sueños y las personas que dependen de ellos. Definen el proyecto de vida como un plan organizado y largo plazo, donde ajustan en el orden de prioridades, necesidades y valores con el fin de encaminar su bienestar y culminar todas sus metas.

Se analizaron los diferentes reglamentos, normas y políticas de la empresa, identificando que se cumplen los debidos procesos que la ley establece para los trabajadores.

Desde el sustento teórico de la investigación, se refleja en los siguientes aspectos algunos aportes que ha realizado la asociación:

De acuerdo al enfoque de las capacidades (Nussbaum, 2000), en la ANFC se logra identificar que en los colaboradores que ejercen la labor de formadores desde el aspecto familiar, ya que ellos cuentan con beneficios compensatorios (alimentación, vivienda, servicios, auxilios de transporte) y la permanencia de su núcleo familiar dentro del mismo hogar favorece a toda la familia. A nivel laboral y profesional el tipo de contrato les favorece a la mayoría de los formadores porque tienen una expectativa de terminar su vida laboral en la asociación y posteriormente lograr su pensión y retirarse a vivir a lugares tranquilos, el tipo de contrato indefinido y la estabilidad que tienen favorece este aspecto. En la parte personal, se refleja un sentimiento de satisfacción por la labor que ejercen, su motivación es entregar su esfuerzo y dedicación a la formación de los NNA para formar una sociedad mejor a través de ellos.

En los colaboradores que ejercen cargos dentro del equipo técnico se encuentra, que en el aspecto laboral y profesional, concuerdan en considerar que tienen tranquilidad por el tipo

de contrato (indefinido) que tiene la organización, sin embargo; buscan un mayor crecimiento académico y salarial y proyectan oportunidades fuera de la asociación que les permita la continuidad de sus proyectos, el aporte que les ha brindado la asociación desde este ámbito es la flexibilidad en el horario laboral para poder realizar sus actividades académicas, por otra parte en el ámbito personal, se identifica al igual que en los formadores satisfacción por la labor social que apoyan y gran sentido de pertenencia por la organización y por último a nivel familiar; reconocen que la asociación les permite en compartir con sus familias y relacionarlos en el mismo espacio con los NNA y esto les ayuda a generar un mayor sentido social en sus hogares.

Según Sen (2004) las libertades permiten un adecuado desarrollo relacional, en la ANFC se reconoce un ambiente laboral adecuado, se realizan reuniones periódicas entre el personal para relacionarse y se mantiene una buena comunicación entre el personal. Conocen la importancia del modelo alternativo de familia y la interiorizan a sus proyectos de vida con mayor fuerza en los formadores ya que dependen del mismo modelo para entregar educación, amor, cuidado a los NNA, se unen en una sola familia y sus proyectos de vida se orientan a finalmente entregar una sociedad mejor.

Se identifica que el modelo alternativo de familia que se tiene en la ANFC es favorable frente a las relaciones vinculares primarias en el núcleo familiar, se fortalece el proyecto de vida de los colaboradores, este modelo permite que no solo se estimulen el crecimiento favorable hacia las familias integrantes, si no que permite que los NNA cuenten con un acercamiento a la identificación familiar lo cual les permitirá una inserción a la vida adulta muy similar a la relacional habitual, con este modelo se evidencian familias fortalecidas y cumplimiento de metas conjuntas.

La vida cotidiana de las personas es parte fundamental para desarrollar el proyecto de vida, en el transcurso del día a día se suplen las necesidades, se cumplen los deberes en las diferentes áreas, se va construyendo cada propósito, dando así como resultado un grado de satisfacción o de insatisfacción de todos los roles que ejerce cada individuo a largo de su vida

Se debe preparar a los niños de hoy que serán el futuro para el nuevo mundo, en donde todo puede cambiar permanentemente y a gran velocidad, por las nuevas tecnologías, la era digital cambiará todas las formas de relacionarse, la economía y el mundo en general será otro. Los niños y los jóvenes deberán disponerse para el cambio constante y en general todos están obligados a comprender lo que las nuevas tecnologías representan y en este nuevo marco, construir un proyecto de vida, que les ayude a aprovechar de la mejor manera las oportunidades y recursos que cada día la vida les brinda

Desde el sentido de la vida que nos expone Frankl (1998) relacionado a la experiencia obtenida durante la investigación, podemos efectivamente comprobar que cada persona enfrenta las situaciones de un modo diferente recurriendo a sus propias experiencias, conocimientos y saberes de su vida para aplicarlos a la formación de vida de los NNA.

(Vargas Trepaud, 2005), en su libro menciona la importancia de proyectarse hacia el futuro, estableciendo parámetros personales para la construcción del proyecto de vida. De la misma manera entrega aportes significativos para motivarnos diariamente para seguir con firmeza el cumplimiento de objetivos, señala enfoques donde se encuentra inmerso el ser humano, como su desarrollo potencial, el medio organizacional y familiar, la resistencia al cambio, entre otras. Resalta que todas las metas se pueden cumplir con disciplina y adoptando hábitos de responsabilidad, es interesante el punto de vista del autor frente al proyecto de vida, enmarca positivamente la motivación de logros y la oportunidad de realización.

Recomendaciones

Desde las políticas de la asociación se encuentran normas de cumplimiento y reglamentos que deben cumplir todos los colaboradores en pro de la armonía y el cuidado de las personas y procedimientos de la asociación.

Se debe tener en cuenta que algunos funcionarios de la ANFC expresan que la Junta Directiva debería estar más involucrada en el día a día de cada uno de los hogares, lo cual permitiría ayudar a fortalecer un mejor desempeño y las actividades de los profesionales y formadores de la Institución.

Se recomienda realizar una comparación en el mercado de sueldos para saber lo que pagan otras organizaciones por cargos similares a los de la ANFC, con el fin de optimizar la escala salarial de los colaboradores del personal del equipo técnico, para mitigar la alta rotación de personal, como alternativa se puede manejar una parte en salarios variables esto hará que los empleados se sientan más comprometidos con la empresa y decidan seguir en su desarrollo profesional en la asociación.

Realizar evaluaciones anuales para conocer la satisfacción laboral de los colaboradores, indagar lo que más disfrutan del trabajo, lo que encuentran frustrante, solicitar propuestas para mejorar determinadas situaciones. Por supuesto, esto debe hacerse anónimamente y poner en marcha las propuestas que los colaboradores den.

A pesar de reconocer los beneficios implícitos que tienen en su trabajo, no existe un plan de bienestar documentado, se sugiere una revisión del mismo y tener en cuenta las necesidades que las personas pueda presentar en común para generar estrategias que puedan permitir un mejor desarrollo laboral de los colaboradores.

Referencias

- Arango, O. A., & Meza, J. L. (2002). *El discernimiento y el proyecto de vida: dinamismos para la construcción del sentido*. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.
- Asociación Nuevo Futuro de Colombia. (2010). *Manual de Funciones. Publicación Interna*. La Calera, Cundinamarca, Colombia.
- Baez, M., & Perez, J. (2007). *Investigación Cualitativa*. Madrid: España.
- Castellanos, M. A. (Septiembre de 2007). *Universidad del Zulia*. Recuperado el 2016 de Febrero de 3, de Toma de decisiones en la construcción del proyecto de vida: http://tesis.luz.edu.ve/tde_busca/arquivo.php?codArquivo=531
- D'Angelo, O. (2006). Proyecto de vida y desarrollo integral humano. *Revista Internacional Crecemos*, 6(1-20), 1-31.
- Frankl, V. E. (1998). *El hombre en busca de sentido*. Barcelona: Herder.
- Heller, A. (1972). *Historia y vida cotidiana*. Mexico: Ediciones Peninsula Cargderón.
- Hernández Sampieri, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico: McGraw Hill.
- Hernández, G., Naranjo, J. C., & Alvarez, C. M. (2007). La gestión humana en Colombia: Características y tendencias de la práctica y de la investigación. *Estudios gerenciales*, 23(103), 39-64.
- ICBF. (febrero de 2008). *Lineamiento técnicos para la inclusión y atención en familias*. Bogotá, Colombia: Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, Organización Internacional para las Migraciones.

ICBF. (17 de marzo de 2016). *Gestión para la Atención de las Familias y Comunidades*.

Obtenido de Macroprocesos ICBF:

<http://www.icbf.gov.co/portal/page/portal/IntranetICBF/macroprocesos/misionales/familias>

Nussbaum, M. (2012). Crear Capacidades. En *Las Capacidades Centrales* (p. 37-65).

Barcelona: Paidós.

Quiñones, S. M., & Quintero, C. S. (2005). *Transformaciones del proyecto de vida por condiciones laborales y su efecto en el componente psicoafectivo del individuo*.

Sayago, S. (2014). *El análisis del discurso como técnica de investigación cualitativa y cuantitativa en las ciencias sociales*. Valparaíso: Pontificia Universidad Católica de Valparaíso.

Sen, A. (2010). La perspectiva de la libertad. En A. Sen, *Desarrollo y libertad* (p. 29-53). Bogotá: Planeta.

Vargas Trepaud, R. I. (2005). *Proyecto de vida y planeamiento estratégico personal*. Lima, Perú.

Villalobos, K. J. (28 de Noviembre de 2012). El derecho humano al libre desarrollo de la personalidad. *Tesis para optar por el grado de licenciatura en derecho*. San Ramón, Costa Rica.

Vygotsky, L. S. (1995). *Pensamiento y Lenguaje*. Murcia: Paidós Iberica.

Apéndices

Apéndice A

APORTE QUE REALIZA LA ASOCIACIÓN NUEVO FUTURO DE
COLOMBIA EN EL PROYECTO DE VIDA DE LOS
TRABAJADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA



Por medio de la siguiente entrevista nuestro objetivo es analizar el aporte que realiza la Asociación Nuevo Futuro de Colombia en el proyecto de vida de los trabajadores del área administrativa.

Con esto lo invitamos a contestar una serie de preguntas con el fin de poder identificar los hallazgos.

1. ¿Qué cargo desempeña en la Asociación?
2. ¿Cuánto tiempo lleva en la asociación?
3. Cuénteme cómo desempeña su cargo
4. ¿Con quién vive actualmente dentro de la asociación?/ solo para los cargos internos.
5. Cuénteme usted que entiende por proyecto de vida.
6. Cuénteme cómo ha desarrollado su proyecto de vida dentro de la asociación.
7. Podría usted describir su proyecto de vida a nivel
Personal y familiar.
Laboral.
Profesional.
8. Podría contarme cuál es el modelo de atención que se maneja en la asociación y esto como lo favorece a usted y su familia.
9. En qué se diferencia este modelo a otros de instituciones de protección de ICBF
10. ¿Qué hechos le han dejado huella en su vida de la asociación.
11. ¿Cómo considera que la asociación apoya su proyecto de vida?
12. ¿Qué motivaciones e incentivos aplican en la ANFC que aporten a su proyecto de vida?
13. Cuénteme qué importancia tiene la labor que usted desempeña dentro de la asociación.
14. ¿Cómo describiría el clima y las relaciones entre las personas de la organización?
15. ¿Cuáles son los puntos débiles y los puntos fuertes de la Asociación en el fortalecimiento del proyecto de vida de sus trabajadores?
16. ¿Cuál cree usted que es la principal dificultad que se presenta para continuar contribuyendo al desarrollo del proyecto de vida de los colaboradores?

Muchas gracias por su colaboración, es para nosotras muy importante contar con sus aportes para nuestra investigación.

Apéndice B

**INVESTIGACIÓN : APORTE QUE REALIZA LA ASOCIACIÓN NUEVO FUTURO DE
COLOMBIA EN EL PROYECTO DE VIDA DE LOS COLABORADORES
UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES
*CONSENTIMIENTO INFORMADO***

Esta investigación la ha formulado las estudiantes de especialización Gestión Humana de las organizaciones, como proyecto de grado.

A continuación se describen algunos elementos de la investigación con el fin de facilitar la toma de decisión para consentir la participación del adolescente en el presente estudio.

PROPOSITO DE LA INVESTIGACIÓN

Analizar el aporte que realiza la Asociación Nuevo Futuro de Colombia en el proyecto de vida de los colaboradores.

PROCEDIMIENTO

Este estudio se lleva a cabo mediante: la implementación de entrevistas semiestructuradas a los colaboradores, implementación de historias de vida de los colaboradores a través de su desempeño en el diario vivir.

RIESGOS POTENCIALES O INCOMODIDADES

No se espera ni se conoce la ocurrencia de ningún riesgo por participar en este estudio.

POSIBLES BENEFICIOS

Se espera a partir de los resultados del estudio poder brindar un aporte positivo frente al modelo alternativo de familia implementado en las instituciones s de protección, este producto se dejara en la institución como proceso de reconocimiento escrito de su trabajo al interior de la institución.

CONFIDENCIALIDAD

Los resultados que surjan de la participación en este estudio son confidenciales, estarán bajo custodia y protección de las investigadoras. En ningún tipo de divulgación que se realice sobre esta investigación aparecerá el nombre de los colaboradores participantes.

Se hará retroalimentación de los participantes de la investigación, respecto a los resultados encontrados y sus respectivas recomendaciones.

Las fotos y los documentos utilizados no afectarán la política de confidencialidad del operador con el ICBF.

OBSERVACIONES

Los colaboradores entienden que la participación es voluntaria y que en cualquier momento puede retirarse del estudio sin ninguna sanción al respecto.

También si lo considera está en plena libertad de no contestar preguntas que no crea pertinentes.

**INVESTIGACIÓN : APORTE QUE REALIZA LA ASOCIACIÓN NUEVO FUTURO DE COLOMBIA
EN EL PROYECTO DE VIDA DE LOS COLABORADORES**

UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES

CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Una vez leído lo anterior Yo (nombre completo) _____, manifiesto que entiendo los objetivos de la investigación. Aceptando la participación en la investigación propuesta por las especialistas en formación en gestión humana de las organizaciones de la Universidad Piloto de Colombia, teniendo en cuenta que dicha participación aportara al bienestar social y personal al interior de la asociación. Además, tengo en cuenta que la información recaudada y todo lo que suceda durante la investigación se tendrá en total confidencialidad, a menos de que cualquier información atente contra la vida de otras personas y/o el colaborador mismo. Por otro lado, Si se llegara a utilizar la información será únicamente con fines académicos y seré informado sobre esto, de igual forma **los nombres de los colaboradores serán anónimos.**

Las fotos y los documentos utilizados no afectarán la política de confidencialidad del operador con el ICBF.

Expreso libremente que he comprendido la información anterior, que he preguntado y aclarado todas mis dudas, entendiendo que la participación del adolescente es voluntaria por lo tanto puede retirarse del proceso cuando lo estime conveniente.

Tengo presente que las investigadoras se llaman, ESTEPA DIANA MARCELA, LESMES DIANA MARCELA, MONTAÑA MILENA MARCELA, VARGAS YOVANA, ZORRO HERRERA PAOLA.

Nombre: _____

Numero de cedula: _____

Firma del investigador: _____

Fecha de diligenciamiento: _____

Apéndice C

ENTREVISTAS ASOCIACION NUEVO FUTURO DE COLOMBIA

ENTREVISTA #1

Identificación de la entrevista

Entrevista a la Colaboradora 1

Entrevistador 1

08 de Noviembre 2015.

Inicio 10:30 a.m. Culminación Hora: 10:37 a.m., Duración 7 Minutos.

Inicio de la entrevista

Buenos días, me presento mi nombre es Entrevistador 1 (E1), hacemos parte con el grupo de la universidad piloto de Colombia, el objetivo de la entrevista el día de hoy es para aportar al tema de la investigación que tenemos, que es investigar el aporte que hace la asociación nuevo futuro de Colombia en el proyecto de vida de los trabajadores... Entonces como colaborador 1 que va a ser tu identificación en este momento, arrancaríamos ya con base en el consentimiento informado que ya firmaste comenzaríamos con la entrevista.

Si tienes duda, o no me hago entender con alguna pregunta, te pido que por favor me alertes para poderla reformular.

E1: ¿Cuánto tiempo lleva en la asociación?

C1: Cinco años, cinco meses

E1: Cuénteme como desempeña su cargo

C1: Ser mamá, esa es la palabra del cargo.... ser la mamá de las quince adolescentes, en todo aspecto, sea guiarlas, es educarlas, aparte de alimentarlas, estar pendiente de que este bien su aseo personal... todo lo que es ser mamá, esa es la función de este cargo como formadora.

E1: ¿Con quién vive actualmente dentro de la asociación?/ solo para los cargos internos.

C1: Acá en el hogar, con mi esposo y las quince niñas.

E1: Cuénteme ¿cuáles son sus vivencias dentro de la asociación? Su experiencia.

C1: UE5m.... Pues es que han sido como tantas cosas, porque hay partes de mi vida que nunca... o sea que nunca las había conocido viendo las niñas, alcances que tiene las niñas que yo nunca en mi familia había visto... entonces esos son cosas como ¡uyy!... para mí ha sido bastante grande ehhh saber las situaciones de las que vienen.. Con las que llegan las niñas más bien, entonces eso ha sido como... pues con algunas ¡no!.. Hay otras que llegan normalito, de una casa normalita... Pero hay otras niñas que la vida de ellas ha sido como tan difícil que para mí ha sido una experiencia bastante fuerte.. Que a veces no sé, o sea... ¿cómo

manejo esta situación porque no sé qué hacer?, no lo había vivido en ninguna parte de la sociedad que yo he vivido.

E1: Podría contarme cual es el modelo de atención que se maneja en la asociación y esto como lo favorece a usted y su familia.

C1: El modelo de atención, lo que pasa es que acá los modelos son hogares, o sea aquí es un hogar, es papá, mamá e hijos, es lo que se maneja acá, entonces se maneja es ¡así! Papá, mamá como en una casa normalita, aquí no es una institución de que formen para pasar a almorzar o formen para ¡no!... es normal, yo levanto las niñas normal, se tiene un día normal, vayan a estudiar, llegan, el almuercito, se comparte con ellas, se charla, se miran tareas... el objetivo de nuevo futuro es que seamos hogares...para los chicos.

PZ: Ese es el objetivo en sí, y a ti ¿cómo te ha favorecido el hecho de que estés acá con tu esposo y en algún momento con tu hijo?

C1: Pues en realidad a ver... ¡eh!.. La estabilidad económica, eso en lo que si nos ha favorecido, porque nosotros tenemos un contrato a término indefinido, entonces eso es buenísimo, puede que uno no gane pues los montones, pero sabe que está estable... entonces ya tiene uno que, no se cometer un error muy grande para salir de acá, esa parte, me parece buenísimo, o sea la estabilidad económica que tenemos porque tenemos un contrato a término indefinido, eso es.

E1: ¿Tienen alguna otra retribución, a parte del tipo de contrato que manejan?

C1: Pues el hecho de que vivamos acá, no pagamos servicios, comemos de lo que hay acá, o sea, nosotros no tenemos que pagar ni alimentación, ni arriendo, ni nada de eso, nosotros tenemos todo lo que tiene las niñas, o sea, tenemos una casa, nos entregan una casa con habitaciones para quince chicas, nosotros comemos de lo que llega acá, teníamos la oportunidad de tener un hijo acá, pero mi hijo ya cumplió los dieciocho, pero el luego aquí de doce años, cuando el luego acá y entro a estudiar acá, o sea el luego muy chiquitico, compartía con las niñas, ya creció, ya no comparte mucho, porque ya es grande para las niñas y tuvimos esa posibilidad y pues también fue bueno, porque pues el niño también tenía la opción de la ruta para ir al colegio, cuando las niñas tenían la ruta allá en la calera y... que más, no pues esa parte.

E1: ¿En qué se diferencia este modelo a otros de instituciones de protección de ICBF?

C1: Nooo... no conozco, yo no conozco más hogares, o sea mi esposo trabajo muchos años en el redentor, pero eso ya era... cuando el entro allá, eso era campo abierto, después se volvió cárcel de menores, y más o menos sabía yo como la problemática que tenían los chicos, pero yo no conozco personalmente otra institución porque éste es mi primer trabajo con niños.

E1: ¿Que hechos le han dejado huella en su vida de la asociación?

C1: ¡No!... eh... cuando, cuando las niñas salen, a egreso, cuando se han egresado ya son mayores de edad, eso me ha marcado muchísimo con determinadas niñas, o sea, ¡ha sido!.. porque las he tenido acá hablemos de dos o tres años y llegó el momento en que son mayores de edad y se tienen que ir y a mí me pega durísimo... eso me ha puesto a chillar muchas veces.... Me acordé de la negra... me dio como cosa... (llanto) y además eh... el hecho de saber que les ha ido mal afuera y que todo lo que uno les enseñó acá se distorsionó o algo... uy no eso me marco mucho..

Se hace una pequeña pausa ya que la colaboradora siente mucha nostalgia y necesita respirar para continuar con la entrevista.

E1: ¿Cómo considera que la asociación apoya su proyecto de vida?

C1: Con lo que te decía anteriormente, teniendo un trabajo a tiempo indefinido, con eso, ese es el aporte que nos da.

E1: ¿Qué motivaciones e incentivos aplican en la asociación que aporten a su proyecto de vida?

C1: No hay.

E1: Cuénteme qué importancia tiene la labor que usted desempeña dentro de la asociación.

C1: Pues yo no sé qué tan importante sea para los demás, o sea a nivel de mis compañeros y mi jefe, pero para mí es súper importante saber que he logrado ayudar a salir chicas adelante que están bien, tengo una niña que “adopte”, ella me paga arriendo, ella tiene un trabajo estable, eso a mí me llena de satisfacción y me parece que es un labor yo hice muy importante y he sacado una generación adelante, porque si la saque a ella, sé que la colita va bien...eso me parece súper chévere, y no se para mis compañeros, se o más o menos lo que la jefe me ha dicho es que este hogar ha sido muy cariñoso, somos muy melosos con las chicas, me parece súper importante, que nosotros les brindemos amor, aparte de guiarlas, aparte de formarlas, el amor que les damos es incondicional, creo que los compañeros lo perciben así.

E1: ¿Cómo describiría el clima y las relaciones entre las personas de la organización? (No se comprendió la pregunta, se reformula), ¿Cómo describiría el ambiente laboral y las relaciones que se tienen con los compañeros de la organización?

C1: el clima aquí es helado... (Risitas), se reformula la pregunta, a lo cual se responde: ¡ehh! No es buena, con el equipo técnico falta de tiempo, yo creería que ellos están supremamente ocupados todo el tiempo, nunca hay tiempo para nosotros, eh igual se ha tratado de buscar estrategias, para que, de pronto ahora están viniendo la trabajadora social se supone que una vez a la semana, pero ella viene una vez al mes y al menos le podemos comentar las cosas que pasan, nosotros estamos retirados de la calera y allá de pronto tiene la oportunidad de hablar con ellos, como nosotros estamos retirados de la calera hablar con nosotros es más difícil, por transporte, por el tiempo, pero la relación no es que sea... no es mala, pero yo digo

laboralmente no es una, debería haber mucho más tiempo y la falta de comunicación es total, nosotros casi nunca, o sea se trata de hablar... entonces por ejemplo, nosotros estamos acá y sucedió algo y uno llama y ellos están ocupados.. entonces le pasa la semana y no sé, a ellos se le pasa y no se solucionó, y con los compañeros por ejemplo con calera y el polo, es de que ¡hay! como les va, todo el respeto está perfecto y arriba con salitre I, ahora llevamos con las formadoras una buena relación, por que antes no la había, llevamos una buena relación, con el edén no hay una buena relación, con la esmeraldita nos vemos por allá ocasionalmente, no es una relación de compincheria ni nada, simplemente compañeros laborales que están retirados que cada uno vive por su lado.

E1: ¿Cuáles son los puntos débiles y los puntos fuertes de la Asociación en el fortalecimiento del proyecto de vida de sus trabajadores?

C1: ehh a ver fuertes, pues es que ahorita el proyecto de vida de nosotros, nuestro proyecto de vida y paso, yo no no, tengo entendido que mis compañeros solicitaban prestamos al banco, por que como esto es del grupo aval también, pero que se los negaban, no he tenido la oportunidad aunque estoy pensando en hacer un préstamo... como proyecto de vida mío, lo único que puedo decir es que he buscado soluciones a mis cosas por otras partes y saber que tengo un trabajo estable ayuda, eso es, por ejemplo si quisiera comprar un carro y que pueda contar con la asociación para comprar un carro.... no lo tengo.

E1: ¿Cuál cree usted que es la principal dificultad que se presenta para continuar contribuir al desarrollo del proyecto de vida de los colaboradores?

C1: la falta de comunicación, nosotros no tenemos acceso de hablar con las señoras de las asociación, entonces es a través de la jefe, y la jefe pues de pronto tiene muchísimas cosas, pero siempre hemos solicitado una reunión con las señoras de la junta para poder decir, ayúdame con esto o hagamos esto... es la falta de comunicación, porque tampoco tenemos el espacio, no lo hay.

E1: Cuénteme usted que entiende por proyecto de vida.

C1: lo que yo tenga planeado para mí, para mi futuro, lo que les digo ahoritica, tengo ganas de comprarme un nuevo, entonces estamos en la meta de eso pero estamos terminando un préstamo y ahí si enfocarnos, o sea ese es mi proyecto de vida, saber que voy a hacer de aquí en adelante, a J le falta cuatro años para la pensión, entonces nosotros ya sabemos para donde vamos en ese aspecto, pero antes de salir de acá tenemos que tener el carro, ese es el proyecto de vida mío y para mis hijos que el menor empiece a estudiar, pero eso ya es una cuestión de él.

E1: Podría usted describir su proyecto de vida a nivel

Personal y familiar.

Laboral.

Profesional.

C1: bueno como ya había dicho en la pregunta anterior, nosotros ya tenemos pensando en cuatro años ya no estar acá, en cuatro años ya tenemos que haber dejado de trabajar, ya mi esposo lleva cuarenta años trabajando y esperar la pensión de él, esperar mi bono pensional porque yo no pienso seguir trabajando hasta que me pensione, estar los dos, mis hermana

quieren que me vaya para la casa de mi madre que queda en sutamarchan, o sea son muchas cosas, pero ahoritica lo que queremos así es el carro, laboralmente es terminar acá, nuestra vida laboral acá, y tenemos enfocada que de pronto a otras dos o tres niñas se pudieran ir con nosotros se van a ir, lo tenemos claro yo ya tengo con que niñas cumplen su mayoría de edad y se van conmigo.

E1: muchas gracias por su colaboración, es para nosotras muy importante contar con este aporte para la investigación.

ENTREVISTA # 2

Realizada a: Colaborador No. 2
A cargo de: Entrevistador 2
Realizada: Domingo 08 de noviembre de 2015
Inicio: 11:25 am
Finaliza: 11: 40 am
Duración: 10 minutos

INICIO DE LA ENTREVISTA

Buenos días, como le comentaba mi compañera esto es una entrevista, el objetivo es analizar el aporte que realiza la ANFC en el proyecto de vida de sus colaboradores, con esto lo invitamos a contestar una serie de preguntas con el fin de poder identificar los hallazgos.

E2: ¿Cuánto tiempo lleva en la asociación?

C2: Nueve años

E2: ¿Cómo se desempeña su cargo?

C2: Hago el rol de padre educando los chicos.... ayudándole a gestionar su proyecto de vida y ayudándole cada día a solucionar sus dificultades.

E2: ¿Con quién vive actualmente dentro de la asociación?

C2: Aquí vivo con mi esposa y mi hijo.

E2: ¿Cuáles son sus vivencias dentro de la asociación?

C2: Puessihe estado en varios hogares, empecé donde los niños con esmeraldita después pase a chicos entre 13 y 15 años, y ahorita pues estoy con las chicas puesme he sentido muy bien porque la forma de trabajar con los chicos y las chicas es muy diferente y eso le sirve a uno para enriquecer laboralmente.

E2: ¿Podría contarme cual es el modelo de atención que se maneja en la ANFC y esto como le favorece a usted y a su familia?

C2: Las chicas como sabemos siempre han estado ubicadas en centros de emergencia ellos llegan aquí a la fundación y hacemos el rol de papá y mamá aportando lo que nosotros hacemos con nuestros hijos propios también lo podemos hacer con los chicos.

E3: ¿Cómo les favorece el hecho de que ustedes estén juntos con Diana acá trabajando y que Fernando también este acá?

C2: Pues... que le digo, trabajar los dos nos ha ayudado mucho porque entre los dos hemos ayudado a educar muy bien a nuestro hijo... lo hemos visto crecer los dos, no es que el uno se va y que vuelve por ahí a los dos o tres meses, estamos juntos los dos constantemente y cuando hay alguna dificultad en el hogar pues uno se apoya en el otro.

E2: ¿En qué se diferencia este modelo a otros de instituciones de protección del ICBF?

C2: Pues como le digo yo he conocido varias fundaciones donde están es... por vulneración de derechos cierto, aquí están la adoptabilidad, pero como le digo en otras partes hay un solo formador donde ...como le explico hace la gestión de estar mirando si el chico está cumpliendo con ciertas normas, o sea no hace el rol de como si fuera un papa o como un hogar aquí es diferente es como si estuvieran en la casa aquí es diferente los chicos y las chicas se van encariñando con nosotros uno también, el afecto hacia ellos es muy bien porque ha medida cuando tienen problemas..... Tienen confianza hacia uno y uno les puede ayudar.

E2: ¿Qué hechos le han dejado huella en su vida dentro de la Asociación?

C2: Cuando empecé hace por ahí dos años que un chico que me encariñe mucho con él y el conmigo y para todo lado tenía que irse conmigo lo adoptaron y se lo llevaron para España y fue muy duro porque estábamos muy apegados los dos y... y para separarnos fue tremendo.

E2: ¿Cómo considera que la asociación apoya su proyecto de vida?

C2: La fundación, dándome estabilidad laboral sí,... que más le cuento, como le digo yo primero que todo aquí es contrato indefinido sí cuando firmamos el contrato estamos disponibles para ser trasladados a cualquier hogar del.... aquí, aquí hay 6 hogares pero podemos ser trasladado a cualquier lugar pero lo bueno es que miran la dinámica de cómo esta uno con los chicos y chicas a trasladar cuando mueven unos formadores el grupo , el grupo se estabiliza y uno también , entonces miran también la parte humana eso le ayuda a uno mucho yyy cuando uno está estable en un hogar pues mantiene uno alegre, con ganas de trabajar porque imagínese si se va para otro hogar tiene que empezar de ceros y que más le cuento aquí hemos progresado nosotros, ... las cosas personales de nosotros como la casa y todo lo hemos conseguido acá, la asociación nos ha ayudado mucho.

E2: ¿Podría describir su proyecto de vida a nivel personal, familiar, laboral, profesional?

C2: Personal: como le digo mantengo muy motivado porque mantengo constantemente trabajando con mi esposa y mi hijo, mantengo con muy buenos ánimos.... no me dejo deprimir así tan fácil y lo que le dije ahorita pues he visto crecer a mi hijo cada día cada día y he estado junto a él cuándo tiene un problema o alguna cosa una dificultad se lo ayudamos a solucionar.

Laboral: lo que le dije el contrato a término indefinido que es una estabilidad muy buena, o sea no hay problema de que se le acabo el contrato a 6 meses y que si vamos a seguir o no aquí le dan mucha estabilidad laboral a uno.

E2: ¿Que motivaciones e incentivos aplican en la ANFC que aporten a su proyecto de vida?

C2: Incentivos, Pues tenemos una jefe muy entre comillas muy buena gente.... Está pendiente del día de nuestros cumpleaños,... integraciones con los compañeros para cambiar esa la rutina.... que más,.... a veces hay unos eventos de la fundación, siempre tiene en cuenta a nuestro hijo, nos tiene en cuenta a nosotros no somos un cero a la izquierda siempre

DE: ¿Cada cuánto son esos eventos o reuniones que hacen a nivel de los colaboradores?

C2: Pues esporádicamente es el tiempo pero por decir algo cuando son vacaciones o diciembre porque constantemente mantenemos ocupados por el estudio de los muchachos, a veces 3 o 4 meses lo del cumpleaños se le da el día libre a uno.... que más le digo y cuando hay eventos así de los muchachos que a veces una invitación por decir a mundo aventura nos tienen en cuenta.

E2: ¿Qué importancia tiene la labor que usted desempeña dentro de la asociación?

C2: Pues yo creo que mucho, porque hay muchachos aquí que no han conocido ni al papa ni a la mama, y empiezan desde ceros a primero a cogerle confianza a uno y a mi esposa si porque es una persona extraña muchachos que han sido maltratados, abusados y usted sabe que la desconfianza todo uno tiene que empezar a ganarse ese cariño y a ganarse esa confianza, ha sido difícil porque hay muchachos y chicas que han llegado muy marcados pero poco a poco eso es lo que más le enriquece que poco a poco le van cogiendo esa estimación ese cariño ese afecto y cuando se van por decir en adopción o vuelven con sus familias el solo hecho de darle gracias y un abrazo quiere decir que uno ha hecho bien el trabajo

E2: ¿Cómo describe el ambiente laboral y las relaciones entre las personas de la organización?

C2: Bien entre los compañeros, por decir.... Estamos apoyados por decir algo cuando hay una dificultad en un hogar, cuando tengo que llevar chicas a citas médicas yo pido el apoyo de un compañero,..... Me apoyan.... por decir algo cuando tenemos algún chico hospitalizado no es que por decir algo Fernando tiene una chica hospitaliza le toca ir a trasnochar en el hospital 6 o 7 días no, todos nos colaboramos, o sea somos muy unidos.

E2: ¿Cuáles son los puntos débiles y los puntos fuertes de la asociación en el fortalecimiento del proyecto de vida de sus trabajadores?

C2: De la fundación el punto débil, yo creo que es yo siempre he dicho un punto débil es que la fundación es una fundación abierta de puertas abiertas no es una fundación cerrada entonces hay mucha libertad para para los chicos, hay unos que toman este cuento en serio quieren echar para adelante terminar su proyecto de vida como hay otros que si se les da el papayaso se van y no vuelven, aquí no los podemos tener amarrados ni nada sino cada uno pone su granito de arena ellos pone su granito de arena nosotros también y ellos tiene que saber que de aquí salen bien donde ellos aporten.

E2: ¿Cuál cree usted que es la principal dificultad que se presenta para continuar contribuyendo al desarrollo del proyecto de vida de los colaboradores de la asociación?

C2: Dificultad: pues La dificultad mía o de mi esposa seria estar uno enfermo, que no pueda ejercer la labor que estamos haciendo, es lo único.

DE: Pero hay alguna dificultad en este momento que se esté presentando o no?

C2: La única seria esa... la que les acabo de comentar.

Vamos a hacer una pausa en la entrevista y ya volvemos.

Continuamos con la entrevista.

E2: ¿Que entiende usted por proyecto de vida?

Proyecto de vida que entiendo yo, es una meta que uno se propone si por decir algo un muchacho aquí aquí hubo una chica...ella desde que llego acá estuvo con nosotros el proyecto era acabar la universidad ser psicóloga, y todo el mundo le colaboraba que no tenía el computador nosotros le pagamos el computador que de pronto a veces no tenía para las fotocopias y no podíamos ir a la oficina a reclamar, nosotros le gestionábamos eso es lo que enriquece a uno que esos proyectos de vida que los chicos se forman que si se cumplan.

E2: Pero como tal para usted no teniendo en cuenta lo de los niños y niñas a nivel personal, a nivel personal.

C2: A nivel personal... pensionarme terminar bien disfrutar la pensión, disfrutarla con mi esposa y mi hijo ytener eh todas las capacidades para seguir luchando por nuestro hijo para sacarlo adelante.

E2: Muchas gracias por su colaboración, es para nosotras muy importante contar con sus aportes para nuestra investigación.

E2:Quieres hacer un aporte adicional o comentarnos algo.

C2: No, todo muy bien. Pues han llegado chicos muy difíciles que si muchachos que como que no han tenido papa ni mama y duro para empezar de ceros con ellos la educación con ellos ha sido tremenda porque son muchachos que han sido muy maltratados y mantienen como se dice con él con el diablo adentro, y empezar con ellos así a que bajen esa amargura que de pronto muchachos que dicen para que yo vivir y todo eso que intenten un suicidio uno mantiene muy pendiente de eso pero de resto pues gracias a Dios cosas graves aquí en el hogar o en la fundación como tal no se han presentado si hay que mantener muy pendiente.

Muchas gracias por su colaboración

ENTREVISTA # 3

Identificación de la entrevista

Entrevista a la Colaboradora 3 (C3)

A cargo de Entrevistador 3 (E3).

08 de Noviembre 2015

Inicio: 12:30 am Finaliza: 12: 45 am

Duración: 15 minutos

INICIO DE LA ENTREVISTA

E3: Esta es la entrevista con el colaborador número 3 en la asociación nuevo futuro e Colombia, entonces como ya te habíamos comentado nuestro objetivo es analizar el aporte que está realizando la asociación nuevo futuro de Colombia en el proyecto de vida de a los

colaboradores, entonces para eso vamos hacer unas preguntas la idea es que si de o si no deseas contestar algo, o si de pronto no la entiendes nos comentas para así poder contestar.

E3: Cuanto tiempo llevas trabajando aquí en la asociación.

C3: Cinco años cinco meses.

E3: Cuéntame cómo desempeñas tu cargo

C3: Como lo desempeño, O sea que hago

E3: Cuáles son tus funciones

C3: Yo soy la secretaria de la asociación, E5m pues hago la contabilidad, imprimo tareas de los jóvenes, E5m pues reviso el correo, pues contesto el teléfono.

E3: Cuáles son sus vivencias que has tenido en de la asociación, en estos cinco años de trabajo como ha sido tus vivencias

C3: Con los niños pues, hay cosas que lo tocan a uno muchísimo, ya con tantos años pues no es que uno se vuelva insensible pero pues llora uno menos que cuando recién ingreso, es bonito ver los cambios que ellos tienen cuando va pasando el tiempo pues ellos tiene unas historias de vida muy tristes muy duras y por eso ellos a veces son muy pues como rebeldes y eso, pero a medida que ellos van recibiendo cariño y eso, ellos van cambiando muchísimo entonces si hay varias historias de varios chicos que lo tocan a uno mucho.

E3: Podría contarme como es el modelo de atención que existe actualmente en la institución.

C3: Es un internado de atención especializada, hay 90 niños, niñas y adolescentes.

E3: Y como es el modelo

C3 Ellos viven en cada, hay 6 hogares, y en cada hogar vive un matrimonio con un hijo, pues entonteces ellos hacen las funciones de padres más o menos.

E3: En que se diferencia este modelo con el de otras instituciones de protección.

C3: Eso que están en una casa menos, no, no es una institución donde hay como 100 en una misma parte, sino pues son casas y pues es como más E5m... E5m.... como si fuera su familia... si ellos viven en su casa con el pito y la mita que ellos le dicen a si ellos entonces pues se crían ahí... y no en una, como en una institución donde hay 100 camas y ahí están todos, pues es es .. Pienso que esa es la diferencia.

E3: Como considera que la asociación apoya su proyecto de vida el suyo personal

C3: El mío... pues... con mi sueldo, E5m... pues igual por mi jefe ¡no!... que ella si es un gran apoyo para nosotros aquí,

E3: Podría usted describir su proyecto de vida a nivel personal, familiar y a nivel laboral

C3 E5m.... Jajajajajaj ¡no respondo! jajajajajajaj....

E3 No

C3 No

E3 Que motivaciones e incentivos aplica la institución nuevo futuro que aporte en su proyecto de vida, algo que le genere representativo para ustedes.

C3 Pues no

E3 Que hechos le han dejado huella en su vida en la asociación

C3 Muchos... en cuento a que, a los niños,

E3 Que le haya marcado su vida en cuento a que haya podido favorecer su proyecto de vida o que haya hecho un retroceso en su vida personal o familiar.

C3 No

E3 Ninguno

C3 Ninguno

E3 Cuénteme qué importancia tiene su labor dentro de la institución

C3 Pues... jajajajaj... pues no sé qué tan importante... ajajajajaja... para mi mucha... jajajajaja.... Pues no se igual aquí todos todos somos importantes... y cada cargo y cada persona tiene su aporte para la asociación.

E3 Cúales son los puntos débiles y los puntos fuertes de la Asociación en el fortalecimiento del proyecto de vida de los trabajadores

C3 El fuerte pues la directora, y él no pues la junta directiva no ... Aquí ellos pues no apoyan mucho a como a esa parte de... de de de crecer, en la misma pues, igual no es mucho no, pero no aportan como a uno ascender o apoyar para uno estudiar y eso no.

E3 Cómo describiría el ambiente laboral y las relaciones de las personas en nuevo futuro.

C3 Buena

E3 Entre todos

CE Entre todos.

E3Cuál es la principal dificultad que se presenta para el desarrollo de proyecto de vida

C3 Repítame la pregunta

E3Cuál es la dificultad que se presenta para el desarrollo del proyecto de vida

DE. Es más a nivel personal, que consideres que se presenta como dificultad para el al trabajar en la asociación para el desarrollo de tu proyecto de vida.

E3 Que al estar acá no lo puedas realizar.

C3 E5m pues como la falta de dinero tal vez

E3 Que entiendes por proyecto de vida.

C3. Pues como hacer lo que yo quiero hacer.

E3 Algo más que desea anexar a la entrevista.

C3 No

E3 ok

Muchas gracias por su colaboración para nosotras en muy importante contar con los aportes de los colaboradores de nuevo futuro para llegar a un buen estudio.

Muchas gracias.

C3 Bueno.

ENTREVISTA # 4

Identificación de la entrevista

Entrevista a la Colaboradora 4

A cargo de Entrevistador 4 (E4).

08 de Noviembre 2015.

Inicio 1:45 p.m. Culminación Hora: 1:54 p.m., Duración 9 Minutos.

Inicio de la entrevista

E4: Buenas tardes

C4: Buenas tardes

E4: Por medio de la siguiente entrevista nuestro objetivo es reconocer el aporte de la Asociación Nuevo Futuro de Colombia al desarrollo del proyecto de vida de los trabajadores.

Con esto lo invitamos a contestar una serie de preguntas con el fin de poder identificar los hallazgos.

La primera pregunta es:

¿Cuánto tiempo lleva en la asociación?, lleva usted en la asociación.

C4: UE5m... cuatro años y medio.

E4: Bueno... la segunda pregunta es:

Cuénteme como se desempeña su cargo

C4: Bueno mi cargo se desempeña en... en estar... o sea trabajo quince días interna con 19 niños en... Con otra compañera y pues cuidarlos darles la alimentación, estar pendiente a lo de salud eh...Si todo eso.

E4: Ok eh... ¿Con quién vive actualmente dentro de la asociación?

C4: Vivo con um con mis hijos y si...con los 19 niños que estoy cuidando y otra compañera.

E4: Ok vale... eh... Cuénteme cuáles son sus vivencias dentro de la asociación.

C4: Mis vivencias como así...

E4: Como ha sido su trabajo en estos años...

C4: Eh...bien bonito me ha gustado.... Me he amañado, por eso ya llevo cuatro años y medios acá... Entonces pues feliz contenta

E4: Ok eh Podría contarme cual es el modelo de atención que se maneja en la asociación y como eh le favorece a usted y su familia.

C4: Bueno el modelo es de um... modelos de... de padres..

E4: Si

C4: Es el modelo que se maneja acá y me favorece mucho porque yo puedo estar también con mis hijos y puedo darles la atención que ellos también se merecen.

E4: En qué se diferencia este modelo a otros de instituciones de protección del ICBF.

C4: De pronto porque otra institución uno está prácticamente la mayoría de tiempo por fuera de la casa y... y no puede uno como que tener a sus hijos al lado estar pendiente a los hijos propios de uno... Entonces pues esa es la diferencia que hay acá en esta institución, el beneficio que tenemos es eso, que podemos estar con nuestros hijos.

E4: Ok eh Que hechos le han dejado huella en su vida dentro de la asociación.

C4: Eh muchos... muchos niños eh si... muchas muchas cosas que lo marcan a uno de por vida, experiencias eh historias de vida... Todo eso.

E4: Ok eh ¿Cómo considera que la asociación apoya su proyecto de vida?

C4: Eh, si muy muy bien porque pues aquí no nos evitan a nosotros pues por lo menos que estudiemos, o que tengamos que hacer cualquier cosa ... o sea no nos impiden nada, o sea cumplimos nosotros con nuestra responsabilidad y también tenemos el beneficio de que nos puede brindar la fundación.

E4: Ok Podría usted describir su proyecto de vida a nivel
Personal y familiar.
Laboral.
Profesional.

C4: Bueno a nivel laboral pues continuar acá haciendo lo mejor de mí, entregando todo lo mejor tengo, a nivel personal eh seguir con mis hijos, sacarlos adelante eh...a nivel profesional si me gustaría eh... estudiar, hacer un curso de belleza me gustaría, pues uno nunca sabe, de pronto más adelante cuando ya me retire de la fundación tenga algo que ejercer por mí misma.

E4: Ok ¿Qué motivaciones e incentivos aplican en la ANFC que aporten a su proyecto de vida?

C4: Si hay muchas motivaciones, por lo menos cuando uno... siempre... por lo menos cuando viene alguien y lo visita a uno y ve la casa lo felicitan a uno, le dicen que que bonito que que bien el trabajo que uno hace, entonces eso lo motiva mucho a uno para seguir adelante con el trabajo.

E4: Pero ahí algunas motivaciones o incentivos que como tal la asociación tenga para darle a ustedes?

C4: Bueno sí, cada final de año la directora nos hace una fiesta o nos da un regalo de...de... de como de motivación del trabajo que hemos hecho durante todo el año y siempre es muy agradable.

E4: Ok... Cuénteme qué importancia tiene su labor dentro de la asociación.

C4: Mucha... mucha porque eh... o sea todo lo que uno hace acá se refleja en los niños, se refleja en la casa, entonces es muy importante mi labora acá

E4: ¿Cómo describiría el ambiente laboral y las relaciones entre las personas de la organización?

C4: Sano, en estos momentos el ambiente laboral muy bien eh... Con mis compañeros y con los profesionales también de la fundación muy bien, no tengo ningún inconveniente con ningunos.

E4: ¿Cuáles son los puntos débiles y los puntos fuertes de la Asociación en el fortalecimiento del proyecto de vida de sus trabajadores?

C4: Um... Los puntos débiles um...

E4: Si, como que le falta para pueda digamos fortalecer su proyecto de vida, o sea que la empresa, bueno la asociación le aporte...

C4: Um... puede ser un poco más de...como de... de apoyo eh... Con ... con los chicos o sea, como un poco más de de apoyo, en la parte con los muchachos o sea que vengan un poco más seguido a los hogares, que nos visiten más seguido .. Eso es como... porque eso siempre les hace a ellos bien, ellos se están dando cuenta que hay más personas que uno, o sea que están pendientes... Entonces si, como eso

E4: Y de pronto el punto fuerte, que tu usted vea que la empresa, la asociación le ayude

C4: ¿Nos ayude a nosotros?..

E4: Si, pero para usted, para su proyecto de vida.

C4: Um... .. no...no se... no.....

E4: Bueno, otra pregunta... ¿Cuál cree usted que es la principal dificultad que se presenta para continuar contribuir al desarrollo del proyecto de vida de los colaboradores?

C4: Cual creo y...Qué?

E4: ¿Cuál cree usted que es la principal dificultad que se presenta para continuar contribuyendo al desarrollo del proyecto de vida de los colaboradores?.. En particular tuyo..... ose digamos como se le dificulta a usted este proceso de estar acá, en su proyecto de vida como tal...

C4: Bueno, de pronto, yo creo que eso depende de cada uno de nosotros porque igual pues aquí han venido muchas personas y han salido adelante, pues han estudiado... y pues han tenido su proyecto de vida, yo creo que eso es como ya parte de uno... si uno quiere o no quiere continuar con su proyecto de vida que tenga.

E4: Ok. Cuénteme usted que entiende por proyecto de vida.

C4: Bueno.... Projectarnos hacia el futuro, mirar más allá de lo que tenemos horita, para mí eso es un proyecto de vida, saber... Planear bien lo que tengo que hacer, como que eh... si....projectarme durante mi...mi proceso sea laboral o personal, profesional.

E4: Ok....muchas gracias por su colaboración es para nosotras muy importante contar con este aporte para la investigación.

ENTREVISTA # 5

Identificación de la entrevista

Entrevista a la Colaboradora 5

A cargo de Entrevistador 4 (E4).

19 de Diciembre 2015.

Inicio 9:50 p.m. Culminación Hora: 10:09 p.m., Duración 19 Minutos.

Inicio de la entrevista

E4: Buenos días, vamos a empezar con la entrevista, la primera pregunta es:

¿Cuánto tiempo lleva en la asociación?,

C5: En la asociación como tal llevo 10 meses.

E4: Ok... Cuénteme como desempeña su cargo

C5: Como lo desempeño...

E4: Si, podría decirse como que funciones realiza, como es su día a día?

C5: Bueno nosotros nos llamamos formadores de hogar, que hace un formador de hogar.. está pendiente prácticamente de todo el proceso del proyecto de vida de los niños.. colaborando, o sea nosotros estamos pendientes de ellas, de su buena alimentación, de su comportamiento, de llevarlas de orientarlas de ayudar en las tareas en lo más posible escolares, todo lo que

nosotros podamos colaborarles a ellas, el hogar mío es de niñas y estar pendientes muy pendientes de los comportamientos de todas las cosas que ellas hagan para que las hagan bien, con sus debidos lineamientos

E4: Ok vale... ¿Con quién vive actualmente dentro de la asociación?

C5: Con mi compañera y con 15 niñas.

E4: Ok vale... eh... Cuénteme cuáles son sus vivencias o experiencias dentro de la asociación.

C5: Haber todas las experiencias han sido muy bonitas muy buenas...para mí esta fundación es de las mejores que yo he tenido, yo he trabajado en varias, todas son buenas porque le dan abrigo a los muchachos y muchas cosas, pero para mí en la que mejor me he sentido es en está... por muchas cosas, no solo por compañeros de trabajo en general sino por las mismas niñas, uno ve el proceso de ellas... uno ve el cambio y eso para uno es enriquecedor, porque si no fuera así uno no estaría ahí ... porque perdiendo el tiempo no se puede estar, uno ve por ejemplo cuando ellas uno las corrige y ve después que la corrección sirvió porque pues ellas mejoran, en cuestiones sencillas que uno les enseña en la casa como ahorrar agua, ellas por ejemplo todas saben que ...ellas se llaman la atención no miren ahí que ahorrar agua, está gastando tanta agua eh.. cositas así mínimas, ahora estamos por ejemplo reciclando estamos haciendo ...tratando de hacer estos ... paradillos ecológicos y ellas pendientes que vaya la basura.. Lo que debe ir en las botellas...o sea uno ve esas cosas que ellas no están ahí como por vivir... para mí esas vivencias son muy buenas por eso, porque uno sabe que está haciendo algo... una personita! Que tal vez ellas no tenían conciencia de eso pero ahorita si tienen conciencia del ahorro, de saber que tienen que ... que están estudiando de que tienen que salir a delante, entonces uno las aconseja... uno si ve mucho progreso, uno ve mucha satisfacción porque esas vivencias todas son bonitas

E4: Ok eh Podría contarme cual es el modelo de atención que se maneja en la asociación y esto como le favorece a usted y su familia.

C5: eh... no entiendo eso.....uE5m ahhh ya es que... noo puedo responder

E4: Ah, ok entonces omitamos esta pregunta... no hay problema

E4: Tiene alguna otra retribución a parte del tipo de contrato que maneja?

C5: Para mí la mejor retribución que tengo es el trato... o sea tenemos una jefe que poquitas ahí como esa.... Es para mí... ha sido una de las mejores personas que yo he encontrado en la vida... y para mí esa es la mejor retribución, porque nada gana uno con tener un sueldo alto, bonos, anchetas miles de cosas pero que lo estén tratando mal ... ¡ ella es única!... para mí en lo que llevo acá...

E4: En qué se diferencia este modelo a otros de instituciones de protección del ICBF.

C5: Para mí este modelo, ...este modelo es como de puertas abiertas ... otras fundaciones no lo tienen... o sea los niños están como muy encerrados en su ... por ejemplo acá tienen colegios en otras áreas ...ellos se desplazan, claro con acompañamiento y todo pero de todas maneras ellos tienen ese beneficio lo llamo yo de compartir con otras personas de la sociedad y en otras fundaciones no la hay ... yo he trabajado en fundaciones donde todo es ahí... en la

misma edificación el colegio todo...entonces no salen a nada... en cambio acá no .. estas visitas no las hay en muchas partes pues así como que dos veces a la semana vienen no...yo he estado en instituciones donde no .. Las visitas solo se hacen una vez al mes acá no... por eso le digo que yo mantengo acá feliz! ... feliz de trabajar acá...

E4: Ok eh Que hechos le han dejado huella en su vida dentro de la asociación.

C5: Ante todo encontrar personas como ellos, como los equipos ... ellos son muy humanos, son muy dados a las personas... la jefe, los compañeros todos y los niños... yo pienso que los mismos niños ... ellos tienen eh.. Como unos proyectos de vida tan...ellos son niños que se dejan orientar... ellos se dejan llevar de uno, lo que no se ve en otras poblaciones.

E4: Ok. Cuénteme usted que entiende por proyecto de vida.

C5: Proyecto de vida es para mí.... Un desempeño desde ya para mirar el futuro... es ver que una persona tiene mucho que aportar...tiene que desempeñarse como en ellos de desarrollar sus capacidades en los niños, desarrollar sus capacidades para que el día de mañana pues sean ellos importantes en la sociedad y por lo menos ellos le puedan aportar algo a su misma vida, que no vayan a ser mañana otro más en la sociedad sino alguien más... si pero muy importante.

E4: Ok eh ¿Cómo considera que la asociación apoya su proyecto de vida?

C5: Mi proyecto de vida es ya ver... sentir en este momento la satisfacción que yo pude ayudar a alguien, que por lo menos algo que yo enseñe que a mí me funciona en mi vida y que le enseñe a un muchacho y lo esté tomando para él y lo está tomando, yo estoy viendo que está saliendo a delante o que por lo menos está cogiendo buenas costumbres y eso para mí es enriquecedor.

E4: Ok ¿Qué motivaciones e incentivos aplican en la ANFC que aporten a su proyecto de vida?

C5: Haber para mi compartir... con niños que no tienen nada, para mí eso es una motivación, saber que soy alguien para ellos, eso para mí es motivante, saber que un niño se levanta y se alegra de solo verme ... que uno salió del dormitorio y lo saludo eso para mí es motivante, saber que los muchachos le cogen como cariño a algo porque uno se los enseñó eso es motivante, saber que uno cambio de comportamiento solo porque uno lo ha aconsejado todo eso es motivante.. Es ver la gratitud de ellos.

E4: Ok... Cuénteme qué importancia tiene su labor dentro de la asociación.

C5: Pues la importancia es... tratamos de hacer las cosas muy bien, lo mejor posible y creo que... la importancia de la labor es colaborar con la sociedad, porque estos son niños que no tienen absolutamente a nadie, pero nos tienen a nosotros y ante todo los equipos, los equipos son unas personas que nos apoyan mucho a nosotros cuando tenemos algún problema ...un inconveniente por pequeño que sea pero ellos están pendientes, ellos con nosotros ... nosotros

con ellos comunicándonos y yo pienso que vamos a sacar a la sociedad personas que le van a servir

E4: ¿Cómo describiría el ambiente laboral y las relaciones que se tienen con los compañeros de trabajo en la asociación?

C5: Muy buena sí... es buena, es cercana... de mucha unión, es amigable... mejor dicho acá es excelente, a mi me parece bueno toda en esta asociación, a mi me parece esta asociación muy buena.

E4: ¿Cuáles son los aspectos positivos y aspectos negativos de la asociación en el fortalecimiento del proyecto de vida de sus trabajadores?

C5: Como negativos yo no he visto, como positivos... hay muchas cosas positivas... nosotros recibimos capacitaciones, recibimos cursos de valores... o sea que nos ayudan también para orientar también a los niños... eh... nosotros recibimos cualquier clase de capacitación... inclusive todos los jueves venimos acá y nos están capacitando, tenemos talleres, eh... los equipos también están muy pendientes de cosas que nos puedan dar a nosotros para trabajar

E4: ¿Cuál cree usted que es la principal dificultad que se presenta para contribuyendo al desarrollo del proyecto de vida de los colaboradores?

C5: Creería que la única dificultad sería como el tiempo, pero igual no he visto o he escuchado a alguno haya pedido un permiso y no se lo den, porque de todas maneras hay personas de apoyo... o sea hay otros formadores que lo pueden apoyar en el hogar, acá a uno no le niegan un permiso ni para capacitarse, ni que yo tenga a ir al médico y que me digan usted no puede ir porque usted vive interna... eso no pasa... acá no pasa...

Pues en el caso mío a mi sí me hace falta mi familia, porque son dos o tres días por dos semanas en mi caso, es la única dificultad que yo veo es eso no más, pero a mi es la única que me pasa y a mi compañera al resto no porque el resto sí está la familia ahí... nosotras somos las que no tenemos la familia, pero igual nosotras lo aceptamos en un comienzo y como dificultad dificultad no...

E4: Ok Podría usted describir su proyecto de vida a nivel

Personal y familiar.

Laboral.

Profesional.

C5: En el caso de mi esposo, mi esposo no conocía la población, él la vino a conocer por mí... porque yo empecé a trabajar en esto y como tal él se me ha metido tanto en el cuento que él también nos ha colaborado mucho y eso para él ha sido muy bueno, porque sabe que él no es el solo ni somos nosotros solos, hay más gente que lo necesita a uno.

E4: Han pensado con su esposo volverse formadores los dos para radicarse con él en la fundación?

C5: Sí pero por las deudas de él no se puede porque tiene muchos gastos, él ha hecho reemplazos pero pues por el tema de gastos no se puede.

E4: Ok....muchas gracias por su colaboración es para nosotras muy importante contar con este aporte para la investigación.

ENTREVISTA # 6

Realizada a: Colaborador No. 6
A cargo de: Entrevistador 2 (E2)
Realizada: sábado 19 de diciembre de 2015
Inicio: 10:25 am
Finaliza: 10: 40 am
Duración: 15 minutos

INICIO DE LA ENTREVISTA

Buenos días, como le comentaba mi compañera esto es una entrevista, el objetivo es analizar el aporte que realiza la ANFC en el proyecto de vida de sus colaboradores, con esto lo invitamos a contestar una serie de preguntas con el fin de poder identificar los hallazgos.

E2: ¿Cuánto tiempo lleva en la asociación?

C6: Dos años y ocho meses

E2: ¿Cómo se desempeña su cargo?

C6: Bueno, yo soy trabajadora social, entonces me encargo como de todas las acciones y gestiones para el bienestar de los niños y el trabajo con familias.

E2: ¿Cuáles han sido sus vivencias o experiencias dentro de la asociación?

C6: Yo creo que bueno acá primero es el crecimiento tanto personal como profesional realmente, ehh el trabajo con adolescentes ha sido muy fructífero ha sido un nuevo campo que yo empecé como a explorar, me ha gustado mucho, los adolescentes han dado mucha apertura, igualmente el modelo que maneja la institución da para que uno ehh más allá de lo profesional ehh crea una conexión y una apatía muy grande con ellos, entonces pues uno ya da como apertura a unos espacios como quedarse con ellos más tarde a minitecas, ehhh ir pues como en representación de ellos a muchos lugares, entonces ha sido un trabajo muy muy de crecimiento.

E2: ¿Podría contarme cual es el modelo de atención que se maneja en la ANFC y esto como le favorece a usted?

C6: Bueno, el modelo alternativo de familia es el que maneja la institución pues es distinto de pronto a otros instituciones acá es un modelo más bien abierto, obviamente se tienen restricciones, se tienen horarios, se tiene pues mucho cuidado con los niños, niñas y adolescentes que están acá pero de todas maneras el modelo permite que sea más abierto que ellos tengan vivencias de pronto con otros colegios que tengan apertura a otros espacios como los colegios de acá de la calera, como la casa de la cultura, las eps, bueno todo lo que rodea el municipio para que pues siempre estemos en conexión con otras redes ehhh ya.

Pienso que el trabajo E5m el modelo permite que el trabajo sea más de crecimiento personal no solo profesional por lo que les decía ahorita uno tiene más empatía con los muchachos, uno

crea como una conexión digámoslo así más grande con ellos a partir del modelo ehhh y el crecimiento también es eh por todo lo que le enseña ellos porque uno no solo viene a enseñarles a ellos sino ellos también enseñan mucho por todas las vivencias que han tenido no solo acá sino antes de acá, los antecedentes familiares todo como esa historia que ellos tienen también enseña mucho tanto profesional como personalmente.

E2: ¿Tiene alguna otra retribución aparte del tipo de contrato que maneja?

C6: No

E2: ¿En qué se diferencia este modelo a otros de instituciones de protección del ICBF?

C6: Pues lo que conozco, no he estado en otra institución de este tipo, solo de discapacidad pero es muy distinta el modelo es abierto entonces pertinente que los muchachos no solo estén acá en las instituciones sino que vayan a otros colegios esto permite más procesos de socialización más complejos y más completos para ellos, eh pues se manejan por hogares, entonces no son todo el número de niños en un hogar sino que el modelo permite que la pareja se encargue del cuidado de ellos diario que de pronto haya un proceso de formación más individualizado y siento que eso tiene grandes beneficios para muchos, no todas las instituciones le sirven a todos los chicos eso si hay que aclarar pero acá hay muchos chicos que ingresan de diferentes instituciones que se han evadido que no les gusta y tienen un gran cambio acá, entonces siento que este modelo tiene gran acogida gran apertura para los jóvenes y permite que ellos se expresen más tengan más eh relación directa con el equipo porque ellos lo han manifestado en muchas ocasiones que de pronto se pueden acercar más a nosotros que pueden tener un poco más de empatía, de confianza que los espacios de socialización les permite como crecer más y desarrollarse más integralmente para cuando egresen de acá.

E2: ¿Qué hechos le han dejado huella en su vida de la Asociación?

C6: risa muchas, eh bueno yo siento que los egresos de los mayores de edad eso es como los procesos más complejos que uno hace acá en la institución porque uno con ellos, ellos al no tener esa red de apoyo uno se vuelve la red de apoyo para ellos entonces uno siempre siente que es un gran compromiso primero pues a que egresen de una institución donde siempre han estado un medio a donde siempre han estado a una sociedad distinta porque pues obviamente las reglas y eso permiten que se restringe un poco de ese ambiente aunque el modelo lo ha permitido un poco más, entonces siento que la de egresos de mayores de edad es como el compromiso más grande en cuanto a la vinculaciones a otras redes en cuanto a enseñarles a que aprendan cosas tan básicas como coger un bus, como moverse en Bogotá, como ir a presentar una entrevista, eh esas cosas muy básicas para otras personas que de pronto acá que hay que fortalecerlas mucho porque no las conocen el manejarse digamos en espacios como en una reunión de trabajo una fiesta de trabajo esas cosas siento que es lo más grande y eso es lo que más me han dejado huella y el trabajo en equipo acá es muy muy rico yo siento que es uno de los aspectos que más lo amañan acá en la institución porque la jefe permite una comunicación muy fluida, no es esa jerarquía establecida sino que hay un respeto una autoridad pero todo desde como un trabajo siempre muy coherente muy vinculado, y eso hace que las personas que se vayan vuelvan acá o que uno siempre tenga como muy presente la asociación.

E2: ¿Cuénteme usted que entiende por proyecto de vida?

C6: Proyecto de vida yo creo que es ajaja yo creo no yo sé que es un trabajo transversal en todo como en la vida de uno como lo dije antes como las metas que uno se plantea los diferentes ambientes de vida para uno llegar como a una realización profesional afectiva individual, grupal, familiar todo como todos los aspectos.

E2: ¿Que motivaciones e incentivos aplican en la ANFC que aporten a su proyecto de vida?

C6: Bueno motivaciones ehheh pienso que acá hay una gran apertura para la comunicación entonces uno no se siente tan cohibido de hablar de proponer entonces hace que uno se realice como profesional personalmente el trato es muy bueno la motivación es muy grande pues acá personalmente el trato no hay ninguna dificultad no hay tantos problemas tantos conflictos digamos como de pronto uno no sabe en otras empresas, ehheh que más el auxilio de transporte que lo iniciaron hace poco, esa es una gran motivación porque igual el transporte que uno se gasta es alto, el tipo de contrato no es por prestación de servicios eso es algo que aporta y yyaaa los espacios de socialización que a veces tenemos.

E2: ¿Cómo considera que la asociación apoya en su proyecto de vida?

C6: ehheh uno de los más grandes como aportes de acá es que a uno le permiten el tiempo para estudiar eso viene también desde la directora eh entonces eso es un gran aporte porque no en todo lado le permiten de pronto salir por el horario entonces no le permiten ir a estudiar los sábados si uno tiene alguna situación de pronto familiar hay apertura desde el compromiso que uno tenga con la asociación eso lo tienen muy en cuenta pero de todas maneras no es tan cerrado y es flexible y en cuanto al manejo de todos estos aportes

E2: ¿Qué importancia tiene la labor que usted desempeña dentro de la asociación?

C6: pienso que es muy importante siento que pues todo el equipo tiene gran importancia desde todas las áreas acá el trabajo es mucho pero pues también lo manejamos muy en equipo y eso es una gran ventaja entonces pues mi trabajo en todo el proceso familiar los reintegros familiares, pues todo el estudio de condiciones favorables para los chicos, eh todo el manejo de relaciones y dinámicas dentro de los hogares que también es muy importante para el bienestar y la permanencia de acá de los muchachos todo el proceso de redes institucionales entonces en cuanto a que tenga la garantía de educación uno hace seguimiento obviamente con pedagogía que es el área principal en ese aspecto, las eps, todo lo de libretas militares todo lo de defensoría de familias que igual el proceso legal acá todos los chicos lo tienen entonces toda esa comunicación con defensorías de familias es también primordial en todo ese proceso.

E2: ¿Cómo describiría el ambiente laboral y las relaciones que se tienen con los compañeros de trabajo en la asociación?

C6: Muy bueno, el ambiente laboral es muy rico lo que les decía entonces permite que hablemos entre todos obviamente hay dificultades, uno no va a decir que todo es perfecto ehheh a veces hay dificultades de comunicación porque pues no solo somos acá el equipo técnico profesional sino también los formadores los niños entonces es grande el personal para todo el manejo de comunicaciones entonces siento que es el aspecto a fortalecer pero de todas maneras el ambiente laboral es muy rico permite que uno exprese que uno maneje las

situaciones de pronto también personales no incida en horas laborales intentar eso entonces siempre hemos intentado llevar un trato muy cordial.

E2: ¿Cuáles son los aspectos positivos y aspectos negativos de la asociación en el fortalecimiento del proyecto de vida de los trabajadores?

C6: Bueno, Los positivos lo que les decía pues el espacio y el tiempo que a uno le permiten para estudiar para otros no se otros aspectos aparte que uno tenga aparte del laboral ehh que reconocen la labor de uno, hay reconocimiento de la labor la directora conoce mucho los procesos entonces eso pertinente que ella sepa realmente que estamos haciendo y pues este apoyándonos en eso, el ambiente laboral también es positivo , ehh el tipo de contrato, lo negativo siento que falta fortalecer mucho la comunicación entre todos los aspectos de pronto equipo profesional y con la directora lo tenemos más pero si con los formadores se dificulta entonces es un aspecto por mejorar E5m de pronto un poco el desconocimiento de la labor como tal y de las funciones desde la junta directiva directora como tal de las labores la junta directiva no conoce mucho los procesos, no conoce mucho el manejo de cerca entonces como ellos dan tanto la parte económica pues ante el reconocimiento en otros aspectos en eso si se quedan cortos y siento que es necesario que lo conozcan porque pues a veces no hay reconocimiento en ocasiones de parte de ellos de pronto si el reconocimiento económico siento que si en todo en todas las áreas pues un reconocimiento más grande un sueldo más de más dinero permitiría de pronto más permanencia porque en general los sueldos de las instituciones no son muy altos pero pues si si falta un poco reconocimiento en esa parte pero pues también vienes de la junta directiva el manejo.

E2: ¿Cuál cree usted que es la principal dificultad que se presenta para contribuir al desarrollo del proyecto de vida de los colaboradores?

C6: Siento que de pronto eso lo de la junta, el desconocimiento de la junta ante muchos procesos hace que no haya reconocimiento tanto económico como de tiempo como de la labor, en ocasiones, no de toda la junta, pero si hay desconocimiento desde ahí.

E2: ¿Podría describir su proyecto de vida a nivel personal y familiar, laboral y profesional?

C6: Personal: bueno entre mis metas esta en construir una familia a largo plazo todavía no, viajar, conocer otros lugares sea acá en Colombia o sea fuera del país eso es lo principal e independizarme de mi hogar pues familiar entonces eso es como mi proyecto personal.

Familiar: E5m pues apoyar a mi familia en cuanto a la educación de mis hermanos, económicamente a mis papas y fortalecer la dinámica de mi familia.

Laboral: Laboralmente Bueno, yo ya tengo una especialización entonces la idea si es empezarme a enfocar en lo que hice la especialización, entonces pues ahorita pienso apoyar y como dar lo máximo acá porque pues acá el trabajo me gusta mucho, pero si llega haber otra posibilidad laboral en cuanto a la especialización que se enfoque y que de pronto pueda ascender más, en un puesto donde pueda ascender pues si la idea es encontrar otro trabajo.

Profesional: Hacer la maestría, pero a largo plazo todavía no acabo de hacer la especialización entonces empezar a desempeñar en lo que hice la especialización y de ahí buscar la maestría si se puede en el exterior, si es posible.

E2: Muchas gracias por su colaboración, es para nosotras muy importante contar con sus aportes para nuestra investigación.

ENTREVISTA #7

Identificación de la entrevista

Entrevista a la Colaborador 7

A cargo de Entrevistador 5 (E5)

19 de Diciembre 2015.

Inicio 11:30 a.m. Culminación Hora: 11:47 a.m. Duración 17 Minutos.

Inicio de la entrevista

Buenos días, me presento mi nombre es Marcela Montaña (E5), estudio en la Universidad Piloto de Colombia el objetivo de esta entrevista es conocer un poco acerca del proyecto de vida de los colaboradores de la Asociación Nuevo Futuro de Colombia, para lo cual vamos a iniciar con una serie de preguntas, de las cuales es libre la respuesta, sino quiere responder alguna de ellas está en su libre decisión o si quiere ampliar o la pregunta no está muy clara por favor me informa para repetirla, entonces damos inicio a la entrevista.

E5: ¿Cuánto tiempo lleva en la asociación?

C7: Yo llevo en la asociación nuevo futuro de Colombia aproximadamente desde que conozco el programa, yo he sido intermitente aquí en la asociación pero conozco el programa desde hace 10 años la primera vez dure cinco años, luego me retire volví y ahora voy a cumplir cuatro años otra vez.

E5: Cuénteme como desempeña su cargo

C7: El cargo como formadores que nos tienen aquí, como auxiliares o padres sustitutos de los niños, no, eeh... es un rol de papa básicamente, padre, madre, en el cual les, eeh... como te explico, es como tener tu hogar, donde tú tienes tus reglas tus ordenes sí, donde hay unos reglamentos que ellos tienen que cumplir, es básicamente eso una figura familiar.

E5: ¿Con quién vive actualmente dentro de la asociación?

C7: Con 14 niños, mi esposa y mis hijos

E5: Cuénteme ¿cuáles han sido sus vivencias o experiencias dentro de la asociación?

C7: Ehh, trabajar con muchachos es enriquecedor, no y también es como triste ... hay varias situaciones y ... también es como complejo, hay momentos de alegría y hay momentos de angustia, hay momentos de rabia, porque es manejar 14 mundos diferentes, entonces 14 mentes diferentes que piensan diferente entonces hay a veces se presentan problemas, alegrías, a veces hay tristezas pero ... pero bien con los muchachos es muy rico trabajar, ellos le

enseñan mucho a uno, la vida de ellos le enseña a uno muchas cosas le fortalecen a uno el espíritu ..No.

E5: Podría contarme cual es el modelo de atención que se maneja en la asociación y esto como lo favorece a usted y su familia.

C7: Es la ventaja de la asociación nuevo futuro de Colombia no es una institución cerrada como otras instituciones que se encuentran aquí en Bogotá ... o en otros lados que los colegios son dentro de la misma institución ellos no ven casi.. Casi otras personas, esto es una figura familiar donde hay libertad, donde... se les... se les... se les... se me fue la palabra....se...les da esa oportunidad de no estar encerrados, no, de estar libres, vayan a sus colegios vuelvan pórtense bien...eh respeten...yo lo veo de la forma como yo crio a mis hijos ellos para nosotros son nuestros hijos

E5: ¿cómo ha favorecido el hecho compartir el mismo espacio con su familia?

C7: La verdad... no...No con mis hijos no es tanto yo procuro que ellos no se involucren tanto con los muchachos yo procuro que ellos estén...no aislados pero sí que no se involucren tanto con los muchachos... ustedes bien saben que aquí hay muchachos que vienen con unas problemáticas complicadas, vienen de pronto muchachos con problemas de abuso, de consumo, de hurto... bueno aquí lo que se trata obviamente de borrar eso, pero yo no involucro a mis hijos... hablo por parte de mis hijos...yo trato es de que ellos no.. No...No...No se mezclen tanto por que los muchachos son muchachos y...mas que todo mi hija no... Mi hija con ellos... eh... no sabía que podía pasar... en el momento que haya un problema, porque los muchachos son muchachos no, como hay muchachos que respetan hay otros muchachos que no respetan...entonces...evito, evito un poquito que estén tanto ahí no.

E5: ¿Tienen alguna otra retribución, a parte del tipo de contrato que manejan?

C7: No, no, el contrato que tenemos el sueldo que ganamos y listo, esa es nuestra retribución... si se refieren a esto no... si se refieren a esto? Porque pueden referirse a otras cosas no...

E3: No de pronto, que tu identifiques alguna otra cosa como retribución..no que necesariamente te diga que....

C7: ...económicamente....

E3: ..no económicamente, puede ser eh... un beneficio que tu hayas identificado, no que te diga...

C7: ahhh no claro que sí, la asociación nos brinda muchos beneficios, no más el simple hecho de estar nosotros aquí con la familia, con nuestros hijos es un beneficio porque imagínate, nosotros lejos y los hijos en otro lado ... pues no.. ha sido un beneficio muy grande que brinda la asociación, pensé que me estaban hablando económicamente.. No,no, muchos beneficios nosotros igualmente también tenemos la libertad aquí..Si...nosotros no es que tengamos que estar las 24 horas ahí con los muchachos, nosotros también salimos, algún permiso que se

necesite nuestra jefe ella nos brinda la posibilidad de que vayamos, vayan y cumplan con otras cosas que tenemos que cumplir, desde que no descuidemos el hogar ella... no hay ningún problema..Entonces si hay un beneficio...no, no...eso...eso y que más te puedo decir...y el ambiente laboral es bueno...chévere...chévere.

E5: ¿En qué se diferencia este modelo a otros de instituciones de protección de ICBF?

C7: Para mí lo que te digo la libertad, la diferencia de estar con los muchachos...heee...yo he trabajado con otras instituciones también donde uno mismo también se siente encerrado, no, hay bajo un mismo techo, bajo unos muros, bajo unas rejas, todo con llave, entonces, es..es..es complicado no! .. aquí no aquí es libertad! Lo que le pedimos a ellos es que la responsabilidad ante esa libertad, no...pero para mí esto es...es completamente diferente a una institución de puerta cerrada .

E5: ¿Que hechos le han dejado huella en su vida de la asociación?

C7: Uy! .. aquí me paso, me paso un caso de...yo creo que todo el mundo lo sabe, el caso de una niña que ... yo trabajaba con niñas ella mintió que yo la había abusado, que la abusaba, que entonces fue terrible eso, hasta que investigaron y pues gracias a Dios que eso nunca fue cierto, entonces eso me dejo marcadisimo,..marcado...marcado..Porque imagínate ante todo mundo que..como así...el profe..fue terrible..eso para mí fue terrible..y que todo mundo se enterara.. o sea eso fue terrible...de hecho pensé en renunciar a esto.. no quiero estar en una cárcel...por ...por este problema que tuvimos esa vez.

E5: Cuénteme usted que entiende por proyecto de vida.

C7: Es el futuro que yo quiero para mi vida...no... es algo que yo quiero para mi vida en un futuro... no... lo que quiero hacer, lo que quiero realizar.

E5: ¿Cómo considera que la asociación apoya su proyecto de vida?

C7: La asociación...eeeh... ellos me brindan el espacio para...para estudiar, no, me han dado oportunidades de estudio, nunca lo niegan, si yo necesito estudiar ellos ... se busca como hacerlo, para que uno surga...de hecho hace poco termine de estudiar y voy a, yo soy músico y voy a entrar a estudiar trompeta hee ... entonces voy a seguir y...y...yo se que la jefe no me va a negar ese permiso, no.

E5: ¿Qué motivaciones e incentivos aplican en la asociación que aporten a su proyecto de vida?

C7: Heee.. me repite por favor

E5: Claro que si... (se repite la pregunta)

C7: Pues yo lo llamaría como incentivo, la oportunidad que le dan de estudio, no, eso para mí es un incentivo, pues no creo que todo el mundo lo haga ...y que aporte....heee.....me bloqueé..

E5: Seguimos a la siguiente pregunta?

C7: Si por favor

E5: De acuerdo

E5: Cuénteme qué importancia tiene la labor que usted desempeña dentro de la asociación.

C7: Yo creo que mucho...mucho...yo lo veo...eeh...yo soy un buen formador , creo que me lo han manifestado, varias personas de aquí de la institución, somos buenos formadores....huE5E5..... y además en la parte de mi familia..yo soy como una persona muy estricta y yo esto lo aplico a mis hijos también yo creo que (risas) eso es lo importante.

E5: ¿Cómo describiría el ambiente laboral y las relaciones que se tienen con los compañeros de trabajo en la asociación?

C7: EL ambiente laboral es...para mi es bueno no es excelente, si, es bueno, hay roces como en todo lado, como en toda empresa hay chismes si..hay...dentro del grupo técnico y el equipo técnico se maneja muy bien, de pronto hay roces con los compañeros de trabajo, aunque yo no me meto con nadie, nosotros no nos metemos con nadie..cada quien con lo suyo..allá.. pero sin embargo yo veo como envidias a veces, le tienen como envidia a uno...no sé...lo he notado y uno lo percibe no... lo percibe...yo creería que eso.

E5: ¿Cuáles son los aspectos positivos y aspectos negativos de la asociación en el fortalecimiento del proyecto de vida de sus trabajadores?

C7: Bueno yo voy a empezar por los negativos, no, eeeh...un aspecto negativo para nosotros es la remuneración económica la asociación aunque le brinda a uno el techo, porque uno vive acá uno no paga absolutamente un peso, yo he indagado y muchos compañeros que están en otras instituciones me dicen que porque ganamos un sueldo tan bajito, cuando nosotros estamos al servicio de los muchachos las 24 horas del día, yo me puedo acostar a dormir si, a las 10,9, 8 de la noche sí, pero si sucede algo yo tengo que estar ahí, hágale y mire haber como tiene que hacer y solucione, no, es una labor 24 horas del día durante 15 días al mes, con dos días de descanso cada quince días, entonces si veo en esa parte como que deberíamos tener remunerados un poco más, tener algo más de remuneración, he..Positivos, no positivos todos es que la asociación para mí ha sido mi segundo hogar porque yo llevo acá 10 años con ellos, donde he conocido mucha gente, no, ehh.. he hecho muchos amigos, ehh, mi relación con nuestra jefe es excelente con todas las jefes que hemos tenido antes de la Dra. Bien, ehh.. son personas muy humanas no, no es que es el empleado entonces tiene que estar ahí, no ellos son humanos y nos brindan muchas posibilidades a uno, de no solo estar aquí sino estar en otro lado.

E5: ¿Cuál cree usted que es la principal dificultad que se presenta para continuar contribuir al desarrollo del proyecto de vida de los colaboradores?

C7: Eh, dificultad.....yo creo que la parte económica limita muchas cosas, no, hay...hay un dicho que dice que la plata no lo es todo pero desafortunadamente si no hay dinero no hacemos absolutamente nada.

Se hace una breve pausa mientras que el colaborador responde su celular.

E5: Damos continuidad a la entrevista. Podría usted describir su proyecto de vida a nivel

Personal y familiar.

Laboral.

Profesional.

C7: Bueno mi proyecto de vida en este momento es seguir con mis estudios musicales, no, yo me veo a eso ya, si, es muy bonito lo que hacemos aquí en la asociación, muy bonito lo que hacen todos los formadores para trabajar con los niños, pero yo ya me veo en otro sitio, no, ehh.. todo lo que he aprendido pues gracias a Dios se lo aplicamos a los muchachos, pero yo ya me veo terminando mis estudios musicales..y...y ser profesionalmente musical no, entonces si creería que mi gran logro, mi gran proyecto de vida seria terminar, esta parte en la parte musical, no...con mi familia ella también quiere estudiar creo que quiere estudiar trabajo social, psicología, entonces ella también se ve reflejada en eso, no... no queremos continuar, no queremos, que aunque hay espacios que nos brindan la asociación para estudio, pero no queremos quedarnos aquí, eeeh..Digamos ya tenemos un trabajo fijo y estar al servicio de la asociación, no, nosotros ya nos vemos es como profesionales en un futuro y terminar los estudios, igual con mis hijos que sigan estudiando, apoyarlos con la universidad, hasta que podamos, lo veo así yo no sé si este bien de esa forma.

Cierre: Bueno muchísimas gracias por su colaboración, es para nosotras muy importante contar con este aporte para la investigación.

ENTREVISTA #8

Identificación de la entrevista

Entrevista a la Colaborador 8

A cargo de Entrevistador 5 (E5)

19 de Diciembre 2015.

Inicio 12:00 m Culminación Hora: 12:12 m Duración 12 Minutos.

Inicio de la entrevista

Buenos días, mi nombre es Marcela Montaña (E5), estamos realizando en este momento una investigación para nuestra tesis, ese es el objetivo de esta entrevista, voy a realizarte una serie de preguntas, tiene toda la libertad de responder o no responder, si quiere que repita alguna pregunta me dice por favor, entonces comenzamos.

E5: ¿Cuánto tiempo lleva en la asociación?

C8: 7 meses

E5: Cuénteme como desempeña su cargo

C8: Pues dignos básicamente, manejo todo el tema escolar de los chicos, todo el tema de talleres todo el tema de actividades lúdicas, todo el tema de eeeh...no sé es que son varias cosas pero por el momento me acuerdo de eso.

E5: Cuénteme ¿cuáles han sido sus vivencias o experiencias dentro de la asociación?

C8: Vivencias han sido muchas realmente porque pues nunca había trabajado con ICBF entonces digamos que es un proceso de aprendizaje en todas las áreas del conocimiento como que voy aprendiendo aprendiendo y obviamente chocando y chocando también de los golpes voy aprendiendo, mas de aprendizaje.

E5: Podría contarme cual es el modelo de atención que se maneja en la asociación y esto como lo favorece a usted y su familia.

C8: Modelo alternativo de familia, pues como favorece a mi familia, pues yo creo que más que favorezca es que uno más bien pueda dar de lo que uno tiene, es decir si yo tengo un modelo de familia creo yo para mi es espectacular yo puedo ofrecer ese mismo tipo de amor, de comprensión y demás que a mí me dan a los chicos que están acá, entonces es decir como una etapa de modelamiento, yo creo que es como lo que más pueda aportar yo porque finalmente las circunstancias y las dificultades te ayudan es mas a llevar en familia como los demás viven y tienen ciertas problemáticas yo porque me estoy afectando por X o Y razón, creo que es lo que me podría a mi aportar o afectar la asociación a la parte familiar ya en mi caso.

E5: ¿Tienen alguna otra retribución, a parte del tipo de contrato que manejan?

C7: Porque yo creo que digamos la asociación aparte del contrato yo creo que a veces el contrato pasa a ser secundario en cuanto tu empiezas a hacer las cosas por gusto cuando tú haces las cosas con gusto ya la asociación te empieza a dar las herramientas para una vida diaria es decir, obviamente herramientas de cómo desenvolverte en todos los planos, en el plano social, en el económico en muchas cosas que te van a aportar como función, independientemente de que estés acá o no, entonces digamos que más allá del contrato es un aprendizaje significativo en cualquier área.

E5: ¿En qué se diferencia este modelo a otros de instituciones de protección de ICBF?

C8: Yo creo que el de nosotros se diferencia obviamente porque es un modelo de familia y siento que para los chicos es beneficioso sentir que tu eres querido, si yo digo que a veces hay circunstancias difíciles y que ellos obviamente dicen, aquellos que tienen familia es un tema complicado, pero creo que nuestro fuerte es poder dar las cosas con amor y sentir que no estamos trabajando por un contrato sino porque en realidad queremos y cuando tu quieres las cosas digamos que te involucras obviamente emocionalmente de los chicos y tu tratas obviamente que a ellos también les vaya bien entonces yo creo que la diferencia es el empeño que le metemos a que ellos sientan que en verdad son queridos y valorados y aparte involucrados dentro de un plan.

E5: ¿Que hechos le han dejado huella en su vida de la asociación?

C8: Pues yo creo que hechos que me hayan dejado huella, pues digamos las cosas que impactan entonces digamos acá a veces cuando manejas las cosas de choque o algo así pues de hecho yo soy una persona que considero que tengo pues una formación familiar bastante noble

digámoslo así, entonces digamos planes de contingencia y demás es algo con lo que no voy, con lo que o sea es que me duele mucho que frustran entonces es como lo que más me afecta dentro de la asociación.

E5: Cuénteme usted que entiende por proyecto de vida.

C8: Para mí el proyecto de vida es lo que uno se forja diariamente, es como la meta que uno tiene como persona, porque finalmente las metas yo digo que uno las va cambiando a diario, tu puedes querer ser de acá a mañana una profesional en tal cosa y cuando lo sea, pues, mi meta ya empieza a cambiar entonces el proyecto de vida es como la formación individual que uno tiene y la perspectiva que uno tiene de vida independientemente de que cambie o no cambie.

E5: ¿Cómo considera que la asociación apoya su proyecto de vida?

C8: Creo que la asociación apoya mi proyecto de vida desde el ámbito no sé... del conocimiento creo que soy una persona que me gusta como brincarme de un lado al otro y ...tu estás como en un conocimiento interdisciplinario entonces digamos que para mí ha aportado en cuanto a que siempre he trabajado en cosas clínicas, entonces pasar a un ambiente totalmente educativo y otro tipo de cosas y de factores que trabaja el ICBF para mi si ha sido algo que aporte en cuanto a mi conocimiento y que ayuda obviamente a forjar heeee....paradigmas o forjar en mi otro tipo de visiones mas allá de hE5m... porque pues obviamente me está ofreciendo algo que no conozco, algo totalmente pues valga desconocido para mi, en eso aporta a mi proyecto de vida.

E5: ¿Qué motivaciones e incentivos aplican en la asociación que aporten a su proyecto de vida?

C8: Que motivación...yo creo que la motivación la tiene uno a diario, el tener compañeros que... que tú dices puedo llegar y me voy a sentir realmente bien es algo que te aporta en tu proyecto de vida, no hay como llegar a un trabajo donde tu digas...te sientes cómodo, si obviamente hay circunstancias hay momentos, en este caso una persona como es nuestra líder, como sería la jefe, que tu sientas que es un apoyo dentro de las cosas que sin conocer alguien te diga y tu lo puedas hacer... es como ese motivante netamente emocional entonces tú dices, ey! Yo puedo hacerlo o tu sabes que lo puedes hacer pero a veces....Ay! que pereza, pero no aquí no te dejas llevar por ese tipo de cosas, tu tratas de meterle la ficha todo el tiempo, entonces digamos que la motivación parte de todo, de los chicos, de uno, del equipo, de todo yo creo que la motivación se encuentra por todo lado.

E5: Cuénteme qué importancia tiene la labor que usted desempeña dentro de la asociación.

C8: Qué importancia tiene, pues yo creo que mucha, pues ... uno de los factores primordiales de cualquier ser humano es la parte educativa y la parte profesionalista no, entonces.....bueno.... y la parte recreativa y la parte social y la parte lúdica (risas) o sea digamos que mi función considero yo que podría ser.. Es muy funcional... en cuanto desarrolle integralmente al ser humano desde todos los ámbitos del desarrollo; social, cultural, emocional, la parte académica entonces considero que es como el fuerte del área todo el desarrollo.

E5: ¿Cómo describiría el ambiente laboral y las relaciones que se tienen con los compañeros de trabajo en la asociación?

C8: Yo describiría que es una relación positiva, que te aporta frente a herramientas de crecimiento obviamente como todas las dificultades también te dan crecimiento, entonces considero que acá se maneja un buen ambiente laboral a pesar de todo ... (risas).

E5: ¿Cuáles son los aspectos positivos y aspectos negativos de la asociación en el fortalecimiento del proyecto de vida de sus trabajadores?

C8: Los positivos, yo creo que en mi proyecto de vida ha aportado a generarme un poquito más de carácter en cuanto a entender que no todas las personas manejan mi forma de ser ... y ... pues ... tengo que hacer sentir que mi trabajo vale .. digamos que eso ha aportado en cuanto a mi positivamente, porque siempre creo que uno es autónomo en hacer sus actividades, pero a veces el trabajo se ve desvalorado en muchas cosas y siento que es una de las cosas que pasa acá y dos negativamente... para mí lo negativo es evidenciar digamos no tanto en mi proyecto de vida, para mí lo negativo es evidenciar ... que ... a pesar de todo siempre va a ver una directriz que te cambia como tu ser, que tu tengas que cambiar ciertas características tuyas ... porque yo no digo que uno no encaje pero sí que tienes que cambiar ciertas características en cuanto al lenguaje que a veces uno utiliza con ciertos personajes que pueden modificar tu ser, entonces creo que esa es como la parte negativa o que a veces digamos que dificulta más mi área o más mi ... hee ... no mi proyecto de vida ... porque he dicho que es individual y que uno lo va forjando poco a poco, pero sí que cambia de pronto ... he ... factores de algún tipo de personalidad

E5: ¿Cuál cree usted que es la principal dificultad que se presenta para continuar contribuir al desarrollo del proyecto de vida de los colaboradores?

C8: El proyecto de vida es muy autónomo y creo que aquí te apoyan el 100% en cuanto tú lo desees, no veo parte negativa en ella.

E5: Podría usted describir su proyecto de vida a nivel

- Personal y familiar.
- Laboral.
- Profesional.

C8: Bueno a nivel personal y familiar pues ya me case... ya está a futuro si Dios quiere un hijo en esa parte personal, lo que sigue en estudio se dará poco a poco, ya tenemos también nuestra casita entonces esas son cosas que digamos que mi proyecto de vida ya se están dando ... entonces esa parte del proyecto de vida ya esta chévere, en la parte laboral si obviamente espero independizarme yo... yo... no me veo ... pues no digo que sea ya pero si quiero tener un consultorio donde yo pueda atender obviamente lo que es mi fuerte, todo el tema de dificultades cognitivas y demás... entonces eso si quisiera trabajarlo... y en la parte profesional pues obviamente seguir enriqueciendo conocimiento eso sí, yo creo que uno deja de crecer ya en la parte profesional y ahí uno se trunco, igual en la parte laboral entra ya es gusto personal, el abordaje, si algún día lo saben ya estamos montando nuestra guardería canina entonces también es un gusto personal que uno dice estoy metiéndome por juntos lados entonces creo que mi proyecto de vida se está fortaleciendo mucho

Cierre: Bueno muchísimas gracias por su colaboración, es para nosotras muy importante contar con este aporte para la investigación.

ENTREVISTA # 9

Identificación de la entrevista

Entrevista a la Colaboradora 9 (C9)

A cargo de Entrevistador 3 (E3).

19 de diciembre 2015

Inicio: 1:16 pm Finaliza: 1:28 pm

Duración: 12 minutos

INICIO DE LA ENTREVISTA

C9: Buenos tardes

E3: Buenas tardes

Estamos con el colaborador haciendo la entrevista frente el impacto del proyecto de vida de acuerdo a lo que nuevo futuro les ofrece.

Para eso vamos hacer una serie de preguntas las cuales están en la libertad de contestar o si en algún momento no me hago entender o si no deseas contestarla nos comunicas.

C9: ok muchas gracias

E3: ¿Cuánto tiempo lleva en la asociación?

C9: Tres años

E3: tres años

C9: si en enero cumpla 3 años

E3: Cuénteme como desempeña su cargo

C9: mamá pero en aspecto más laboral es decir o en todo el aspecto del trabajo.

E3: cuáles son tus funciones

C9: a ok, mis funciones son eee E5m velar por que los niños E5m tengan su desayuno, pues su comida diaria, sus citas médicas al día, que estén organizados su ropa bien organizada, bueno todo lo que toca hacer en un hogar, como mamá.

E3 ¿Con quién vive actualmente dentro de la asociación?

C9: ee mi familia, mi esposo, mis hijos y los 14 muchachos que tenemos a cargo

E3: Cuénteme ¿cuáles han sido sus vivencias o experiencias dentro de la asociación?.

C9: aaaa vivencias y experiencias pues a nivel general, esto me ha hecho valorar mucho lo que tengo, me ha ayudado para enseñarles a mis hijos el valor de tener una familia, de lo que

realmente significa una familia, un apoyo una ayuda eee valoramos más todo, nos gusta, la vamos muy bien con los muchachos, entonces para mí ha sido muy bueno, el trabajo ha sido muy bueno, a nivel personal me ha llenado mucho.

E3: sabemos que la asociación tiene un modelo de atención alternativo de familia esto como lo favorece a usted y su familia.

C9: en que puedo estar con mi esposo con mis hijos E5m, de lo que aprendo de los otros muchachos me sirve para para saber qué puede pasar con mis hijos, que me puede pasar en mi vida real y pues eso la ventaja de que estamos con ellos y comparto, no estoy separada de mis hijos ni de mi esposo, trabajamos en lo mismo, nos entendemos y pues eso básicamente eso.

E3 ¿ ¿considera que tienen alguna otra retribución ya sea económica o en especie que le favorezca a parte del tipo de contrato que manejan?

C9 retribución económica

E3: algún beneficio

C9: pues lo normal tenemos lo que es de ley nuestro sueldo, bueno lo normal por parte de los muchachos que algunos son muy agradecidos, y por ellos vale la pena seguir, por parte de la empresa la verdad son muy básicos y muy puntuales y yo acepte las condiciones porque nos hemos beneficiado también de cierta manera entonces pues no me siento muy contenta pero tampoco me siento insatisfecha.

E3 cuando dicen que nos hemos beneficiado, en que te has beneficiado que beneficios,

C9: la ventaja que vivimos ahí es porque contamos con la alimentación, con lo que es el arriendo, todo es pues nos lo estamos ahorrando de cierta manera, pero pues lo estamos pagando con nuestro trabajo pues entonces tampoco gratis no es, entonces eeee, que pasa pues que mi sueldo, el que recibo queda libre y eso compramos nuestra casa. Nuestro carro, entonces cuando nos vayamos de acá ya tenemos nuestra casa, eeee E5m, nuestro carro, nos hemos dado gusticos pues no se ir a pasear que se yo entonces pues son cositas que uno por ganarse un mínimo pues no puede hacer porque o hace mercado o paga arriendo y no se puede ir a la piscina, por ejemplo, entonces es eso se ve por ese lado.

E3 ¿En qué se diferencia este modelo alternativo a otros de instituciones de protección de ICBF?

C9 pues que es bonito porque ellos hay algunos chicos que de verdad ya les nace decir mamá y papá y que eso es bonito porque es lo que les hace falta, a mí eso me gusta y cuando ya le dicen a un mamá y papá uno dicen que ha hecho realmente un trabajo con ellos porque a veces es difícil entrar al corazón de ellos, eE5m la diferencia con otros los niños simplemente dicen profe profe y el profe es como un límite, pues yo siento que es muy buena alternativa la que tiene acá.

E3 ¿Que hechos le han dejado huella en su vida de la asociación?

C9 el niño que vivió en mi casa y que se murió de leucemia (silencio largo) eso me marco mucho.(nuevamente silencio largo)

E3 Cuénteme usted que entiende por proyecto de vida.

C9: E5E5 proyecto de vida es lo que yo quiero a futuro lo que puedo hacer para mejorar tan vez mi vida la de mis hijos entiendo eso.

E3 ¿Qué motivaciones e incentivos aplican en la asociación que aporten a su proyecto de vida?

C9: no lo he relacionado, bueno de pronto lo que digo heeee, me motivan los muchachos, entonces lo he pensado o de hecho, mi propia vida he tenido como más tiempo de pensar y digo pues si como que quiero hacer tal cosa, digamos que me gusta el trabajo social por ejemplo y el trabajar con los muchachos me dice que si es una buena forma una alternativa de seguir trabajando con ellos así no sea aquí, pero si seguir trabajando con chicos, con gene joven con muchachos que necesitan como que los escuchen, bueno pues muchachos que en verdad necesiten otra persona.

E3 Cuénteme qué importancia tiene la labor que usted desempeña dentro de la asociación.

C9 pues yo creo que es muy importante porque vivo con los muchachos soy la formadora de ellos, estamos 24 horas con ellos eeee si se enferman pues debo estar ahí o mi esposo, si tienen hambre, si están cansados, porque no llegaron a la hora, o si deben salir a la hora que es a cumplir con sus cosas con su diario vivir yo pienso que es básico no para mí.

E3 ¿Cómo describiría el ambiente laboral y las relaciones que se tienen con los compañeros de trabajo en la asociación?

C9 yo tengo buena relación con todos mis compañeros con todos con todos yo creo que si alguno me pide un favor yo lo hago con todo gusto y veo que están en la misma disposición de hacerlo.

E3 ¿Cuáles son los aspectos positivos y aspectos negativos de la asociación en el fortalecimiento del proyecto de vida de sus trabajadores?

C9 los aspectos seria repito me motiva por ejemplo el hecho de querer estudiar trabajo social esto me motivo aún más todavía, de pronto lo había pensado en algún momento pues la asociación me ha hecho ver que es una buena opción E5E5 tenemos una buena directora y yo creo que si me anima a estudiar ella me apoyaría digamos que la unión está aquí más que más arriba entonces creo que si tengo las posibilidades de realizar mi proyecto de vida.

E3 ¿Cuál cree usted que es la principal dificultad que se presenta para continuar contribuir al desarrollo del proyecto de vida de los colaboradores?

C9 el tiempo porque vivimos internos acá porque debemos estar acá 24 horas, solo tenemos los espacios cada 15 días 2 días o 3y las vacaciones entonces el trabajo dice que tenemos que estar 24 horas con los muchachos por eso resalto lo de la doctora, porque si ella ve que nos puede ayudar ella lo hace sabiendo que puede correr un riesgo ya con personas que están por encima de ella.

E3 Podría usted describir su proyecto de vida a nivel

Personal y familiar,
Laboral.

Profesional.

C9 describir mi proyecto de vida, pues que siento que puedo ayudar a otras personas porque es algo que me gusta, porque creo que puedo hacer que los muchachos piensen diferente, que no todo es maldad, no todo es violencia no todo es porque la vida es así conmigo, porque me toco esto sino hace ver que los niños vean la vida de una manera diferente de que realmente personas que lo los pueden querer mucho que los valoran que el amor existe, que hay esperanza con mi familia lo mismo que ellos sientan como mis hijos como que sientan pueda ser una parte positiva en la sociedad sobre todo con ellos

Profesional por ingresos sería mucho mejor por ingresos, de pronto un poco más de tiempo para administrar el tiempo en el trabajo, podría ayudar mucho.

E3: muchas gracias por su colaboración, es para nosotras muy importante contar con este aporte

C9 muchas gracias a ustedes por su tiempo.

ENTREVISTA A LA COLABORADORA 10

A cargo de Entrevistador 1 (E1).

16 de Enero 2016.

Inicio 10:40 a.m. Culminación Hora 10:53 a.m., Duración 13 Minutos.

Inicio de la entrevista

Buenos días, me presento mi nombre es Entrevistador 1 (DE), hacemos parte con el grupo de la universidad piloto de Colombia, el objetivo de la entrevista el día de hoy es para aportar al tema de la investigación que tenemos, que es investigar el aporte que hace la asociación nuevo futuro de Colombia en el proyecto de vida de los trabajadores... Entonces como colaborador 10 que va a ser tu identificación en este momento, arrancaríamos ya con base en el consentimiento informado que ya firmaste comenzaríamos con la entrevista.

Si tienes duda, o no me hago entender con alguna pregunta, te pido que por favor me alertes para poderla reformular.

E1: ¿Cuánto tiempo lleva en la asociación?

C10: Dos años, nueve meses.

E1: Cuénteme como desempeña su cargo

C10: soy trabajadora social de la asociación nuevo futuro de Colombia... eh hh mis funciones son restablecer los derechos de los niños que se encuentran bajo la protección del instituto... eh h eso consiste en hacer afiliaciones a salud, vinculaciones en todos los sistemas, verificación de vacunas, eh toda la parte legal, si toca hacer retiros de Eps, verificar el proceso de restablecimiento de manera legal con la defensora de familia, la abogada del instituto, eh h... y verificar todo el proceso de visitas domiciliarias con las familias y eso..

E1: ¿Con quién vive actualmente dentro de la asociación?/ solo para los cargos internos.

C10: Noo.. La verdad... ehh yo no tengo un cargo interno en este momento, yo soy externa, tengo un horario de ocho a cinco y media de lunes a viernes y un sábado cada quince días.

E1: Cuénteme ¿cuáles son sus vivencias dentro de la asociación?

C10: Bueno, yo me siento muy agradecida con el trabajo que tengo en la asociación, realmente uno constituye una familia acá no solo con los chicos si no con todo el personal... ehh desde la parte directiva hasta la directora que hace que todo el grupo sea unido... ehh hemos hecho un gran grupo de trabajo por fortalecer los derechos de estos niños por darles una gran vida a ellos, entonces es una gran familia y todos estamos unidos a dar respuesta, realmente uno tiene un horarios pero pues hay que estar pendiente las veinte cuatro horas.

E1: Podría contarme cual es el modelo de atención que se maneja en la asociación y esto como lo favorece a usted y su familia.

C10: bueno el modelo de atención de la institución es un modelo alternativo de familia, ellos viven acá instalados noventa chicos por cupo por decirlo así del instituto colombiano pero aquí los tenemos distribuidos en casas de familia y que tengan lo más cercano a una familia, ya que ellos están la gran mayoría con declaratoria de adoptabilidad, y hacen que ellos estén mejor, a mi realmente por no estar interna no es que tenga un gran aporte sin embargo, no es como las otras empresas donde uno no puede llevar a los hijos, yo tengo una hija y ella me acompaña cuando hay vacaciones, cuando hay muchas cosas y siempre me favorece estar unida a mi hija y trabajar acá en la asociación.

E1: ¿cómo ha favorecido el hecho compartir el mismo espacio con su familia?- solo para los cargos internos.

C10: N/A

E1: ¿Tienen alguna otra retribución, a parte del tipo de contrato que manejan?

C10: he... pues nosotros tenemos un contrato a término indefinido...E5m un auxilio de transporte que es muy bueno... Pero como tal retribuciones económicas no hay, nosotros como tal el equipo técnico, lo único que podemos tener es permisos para estudiar... para cumplir cosas o por si tenemos que viajar o algo, la directora nos permite organizar nuestros tiempos, para que podamos estudiar y ehh pues seguir avanzando ella dice que de todas maneras uno tiene que seguir formándose y entonces ese es el aporte de ella en la organización.

E1: ¿En qué se diferencia este modelo a otros de instituciones de protección de ICBF?

C10: ehh,.. Que es una familia, realmente esto es una familia, uno trabaja en familia, con todos sus problemas que se puedan constituir porque nosotros tenemos aquí noventa chicos completamente diferentes, y eso... aparte los formadores y el equipo técnico que tenemos genios y todas las personas se comportan diferentes... pero entre todos nos ayudamos y no es como los otros programas de protección que limita el que el niño nos tiene que ver como una figura de autoridad si no como una autoridad de familia si no como autoridad que quiere o tiene respetar sin importar las consecuencias ,.. Como una madre y un padre...y una familia.

E1: ¿Que hechos le han dejado huella en su vida de la asociación?

C10: Realmente... ehh han sido bastantes, cada una de las vivencias que uno tiene acá en la asociación, las historias de los chicos le marcan, sin embargo hay una historia que para mí fue un poco difícil de asimilar y fue la muerte de un niño que estaba bajo protección y al chico le diagnosticar leucemia bajo mi cargo ehh la parte legal y tomar la decisiones de todo el procedimiento, yo lo tenía que llevar, eh estaba a cargo mío y era algo muy difícil de llevar y tomar decisiones muy fuertes, sin embargo se hizo todo el proceso, pero desafortunadamente el chico no aguantó la quimioterapia y el chico falleció.. he el poder asimilar esto como perder un hijo para mí fue bastante duro y un hijo para toda la asociación fue muy complicado.

E1: Cuénteme usted que entiende por proyecto de vida.

C10: un proyecto de vida es todos nuestros sueños, nuestras metas, el punto a donde queremos llegar y los pasos que tenemos que seguir para llegar allá.

E1: ¿Cómo considera que la asociación apoya su proyecto de vida?

C10: eh.. La asociación nuevo futuro como tal, a parte de la parte fundamental para mí es la directora que nos ha apoyado bastante, en mi proyecto de vida ha sido muy importante porque yo estoy estudiando y tengo la posibilidad de irme los viernes, pues la oficina queda en calera y yo tengo que salir mucho antes para alcanzar a llegar y ella no nos pone problema y los sábados en este momento yo no estoy trabajando para poder cumplir pues también con el cargo de la universidad ... Pues ehh también la directora en caso de que yo tenga que reunirme a hacer algún trabajo me han ayudado y ehh con los permisos y demás que necesiten, y el aporte que lo que necesite de mi hija.

E1: ¿Qué motivaciones e incentivos aplican en la ANFC que aporten a su proyecto de vida?

C10: a mi proyecto de vida específicamente, el tiempo y a nivel económico pues tengo un buen sueldo y el trabajo es estable no tengo que estar pensando que se me va a acabar el contrato, que de pronto no hay plata ehh... no, la asociación si el quince es un domingo pues pagan el trece, siempre pagan antes, están pendientes de que el empleado este contento con su nómina, ellos no retrasan pagos lo favorecen a uno como esto hace parte del grupo aval, nos ha favorecido indirectamente en que tenemos unas posibilidades de sacar prestamos en el grupo aval, por ejemplo yo los que para la universidad,.

E1: Cuénteme qué importancia tiene la labor que usted desempeña dentro de la asociación?

C10: ehh considero que la parte fundamental de la asociación... ehh todos los cargos son importantes, pues los formadores que son los que están cien por ciento con ellos, sin embargo las decisiones que se toman a nivel legal son por la parte de salud y que tenga sus derechos y esto hace la trabajadora social por eso considero que es muy importante este cargo.

E1: ¿Cómo describiría el ambiente laboral y las relaciones que se tienen con los compañeros de trabajo en la asociación?

C10: se puede decir que hay como dos grupos, está el grupo del equipo técnico o administrativo, y está el grupo de los formadores, entre cada uno pues hace ehh.. Se han hecho fuertes las relaciones ehh entre estos grupos, pero también hemos buscado como equipo técnico vincularnos a ellos... Vincular una vez al menos, hacer un almuerzo o un desayuno en el horario que los chicos no estén, nos reunimos tres o cuatro horas que podamos sentarnos, hablar cosas que no sean de trabajo, para mejorar las relaciones familiares.

E1: ¿Cuáles son los aspectos positivos y aspectos negativos en la asociación en el fortalecimiento del proyecto de vida de sus trabajadores?

C10: eh.. Podemos hablar que la asociación frente a lo positivo es que es cumplida en los pagos, una contratación que no tiene ningún tipo de restricción, que es el contrato a término indefinido, con un salario bueno, sin embargo, desde la parte administrativa, que esta fuera de nosotros que es la junta directiva que es la que toma las decisiones, siempre cuestiona mucho el trabajo que se hace, como no se mezclan con nosotros, no viene a ver como es el trabajo y las cosas que se hacen acá, eso es como lo negativo, lo que no te deja avanzar en los propósitos como empresa..

E1: ¿Cuál cree usted que es la principal dificultad que se presenta para continuar contribuir al desarrollo del proyecto de vida de los colaboradores?

C10: la principal dificultad que se presenta es que si la directora no existiera, no se podría hacer lo que se hace, los beneficios que ella nos da, los permisos, todo eso es a nivel interno, ella nos da la posibilidad de estudiar, si hubiera otra persona de la junta directiva las relaciones cambiarían en un cien por ciento.

E1: Podría usted describir su proyecto de vida a nivel

Personal y familiar.

Laboral.

Profesional.

C10: en este momento a nivel personal y familiar es poder hacer un viaje con mi hija, irnos a viajar en Colombia a San Andrés, yo ya me encuentro ahorrando para hacer este viaje con ella, ehhh y en este momento con mis padres estar muy pendiente de ellos, a nivel laboral espero terminar la especialización, vincularme laboralmente en otro lado por tener más ingresos y a nivel profesional terminar la especialización y graduarme y gracias a la universidad he encontrado un gusto por la parte de coaching y espero irme por ese lado.

E1: muchas gracias por su colaboración es para nosotras muy importante contar con este aporte para la investigación.

Apéndice D**CRONOGRAMA**

Fase 1. Gestión	Fase 2. Documental	Fase 3. Desarrollo	Fase 4. Organización y Análisis	Fase 5. Entrega de informe final
Marzo 2015 Acercamiento con el Gerente General darle a conocer el objetivo, alcance y necesidad del desarrollo de la investigación. En el segundo acercamiento, se dan a conocer los	Abril de 2015 a diciembre de 2015 Entrevistas aplicadas a los colaboradores de ANFC y en fuentes secundarias como textos de consulta, monografías, investigaciones, revistas, libros, diccionarios y artículos científicos que	Octubre a diciembre 2015 Una vez revisada la información recogida se realiza una clasificación clara y coherente con las variables de estudio.	Diciembre 2015 a febrero de 2016 La interpretación de los datos que arrojarán los instrumentos aplicados, permite realizar un análisis y describir si la empresa aporta en él desarrollo del proyecto de vida de los colaboradores.	Marzo 2016 Se sustentará la investigación al comité evaluador de la Universidad, de acuerdo con los resultados del análisis, se concluirá sobre Cómo promueve la Organización, el Desarrollo del Proyecto de Vida de los colaboradores

<p>instrumentos de medición que permitirán un alcance de la investigación, al igual.</p>	<p>sustentan el proyecto.</p> <p>Se consultaran los diferentes reglamentos, normas y políticas que tiene la empresa, para analizar los aspectos en los que se promueve el desarrollo de cada colaborador.</p>			<p>de la Asociación Nuevo Futuro de Colombia</p>
--	---	--	--	--